

Mandanten-Info

Nachweispflichten
für Arbeitgeber

Neue Nachweispflichten für alle Arbeitgeber – Bußgelder drohen!



Mandanten-Info

**Neue Nachweispflichten
für alle Arbeitgeber – Bußgelder drohen!**

Inhalt

1. Einführung	1
2. Überblick	2
2.1 Rechtsgrundlagen	2
2.2 Neuregelungen zum 01.08.2022 – Überblick.....	3
3. Nachweispflichtige Arbeitsbedingungen	6
3.1 Bestehende Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG a. F.	6
3.2 Erweiterung der Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG n. F.	8
3.3 Auslandseinsätze	17
3.4 Praktikanten.....	18
4. Umsetzungspflicht und -fristen	18
4.1 Neuarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn ab dem 01.08.2022)	19
4.2 Bestandsarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022)	20
4.3 Änderung der Arbeitsbedingungen	21
4.4 Auslandseinsätze	21
4.5 Verweis auf Kollektivbestimmungen und gesetzliche Regelungen	22
5. Form, Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag	23
5.1 Schriftform.....	23
5.2 Angaben im Arbeitsvertrag	24
6. Rechtsfolgen bei Verstößen, insbesondere Ordnungswidrigkeiten	25
6.1 Allgemeine Sanktionen.....	25
6.2 Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten.....	25
7. Weitere Neuregelungen	27

1. Einführung

Unternehmen, die ab 01.08.2022 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ einstellen oder bestehende Arbeitsverträge ändern, müssen verschärfte Nachweispflichten beachten.

Zusätzlich zu den bestehenden – bisher in der Praxis aber kaum beachteten – Nachweispflichten müssen nun zahlreiche weitere Informationen dokumentiert werden, etwa die vereinbarten Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, die Voraussetzungen für Schichtänderungen und sogar die Belehrung über das Kündigungsschutzverfahren. Die Nachweispflichten gelten nun auch bei der Einstellung nur vorübergehend beschäftigter Aushilfen.

In bestehenden Arbeitsverhältnissen können die Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Dokumentation der Arbeitsbedingungen auffordern, die der Unternehmer zumindest größtenteils innerhalb von sieben Tagen erteilen muss.

Kam der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht nicht nach, war dies bisher nahezu sanktionslos. Mit der gesetzlichen Neuregelung können Verstöße zukünftig Bußgelder nach sich ziehen.

Die folgende Mandanten-Information gibt Ihnen einen Überblick über die gesetzliche Neuregelung und den entstandenen Handlungsbedarf.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2. Überblick

2.1 Rechtsgrundlagen

Am 31. Juli 2019 trat die **Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“)** in Kraft und ersetzte die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen („Nachweisrichtlinie“).

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Zur Erreichung dieses Ziels sieht sie u. a. vor,

- eine Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten),
- die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen, und
- sog. horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen.

Artikel 22 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 31.07.2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie nachzukommen. Spätestens ab 01.08.2022 sind die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Kurz vor Ablauf der für die Mitgliedstaaten zwingenden Umsetzungsfrist hat der Deutsche Bundestag unter Zustimmung des Bundesrats das **Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union** vom 20.07.2022 (BGBl. I 2022, S. 1174 ff.) verabschiedet. Das Gesetz trat zum 01.08.2022 in Kraft.

2.2 Neuregelungen zum 01.08.2022 – Überblick

Der Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich keiner Form. Er kann z. B. mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden.

Nach dem Nachweisgesetz in der bis zum 31.07.2022 geltenden Fassung („NachwG a.F.“, BGBl. I 1995, S. 946 ff.) war der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 NachwG a. F.).

Ausgenommen hiervon waren Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG a. F.).

Bisher spielte das Nachweisgesetz in der Praxis eine geringe Rolle, da der Nachweis ohnehin durch die meisten Angaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag erbracht (§ 4 Abs. 4 NachwG a. F.) und der Verstoß gegen das Nachweisgesetz nahezu sanktionslos war, jedenfalls keine Bußgeldvorschriften bestanden.

Aufgrund europäischer Vorgaben in der Arbeitsbedingungenrichtlinie hat sich diese Situation grundlegend geändert.

Das „Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ bringt zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen vor allem im Nachweisgesetz, aber auch in anderen Gesetzen, z. B. im Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit sich.

Mit der Neuregelung des Nachweisgesetzes in der Fassung ab 01.08.2022 (NachwG n.F.) werden die Anforderungen an den Nachweis der Arbeitsbedingungen über das bisherige Maß hinaus inhaltlich und formell, teils deutlich erweitert. Zudem werden Mindestanforderungen an bestimmte Arbeitsbedingungen vorgegeben, die bisher so nicht bestanden, wie etwa die zulässige Dauer der Probezeit in Abhängigkeit einer etwaigen Befristung.

Die bisher einheitliche Frist zum Nachweis wird neu geregelt, sodass zukünftig in der Praxis ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder die Dokumentation der Arbeitsbedingungen in Schriftform spätestens zum Beginn des Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen.

Bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz drohen zukünftig Bußgelder von bis zu 2.000 Euro für jeden einzelnen Verstoß.

Die wichtigste Änderung im Nachweisgesetz betrifft die Erweiterung des Nachweiskataloges. Neben den bereits bislang geltenden Nachweispflichten zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen kommen im neuen Katalog nunmehr weitere Punkte hinzu.

Einige davon dürften unproblematisch sein, da sie aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften üblicherweise bereits in bisherigen Arbeitsverträgen nach deutschem Recht enthalten sind, andere dagegen dürften sich wohl bislang kaum in einem Arbeitsvertrag finden:

- Zukünftig ist z. B. die Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses und – sofern eine solche vereinbart ist – die Dauer der Probezeit verpflichtend zu dokumentieren.

- Ebenso müssen – und zwar jeweils getrennt – angegeben werden, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts inklusive der Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie etwaiger Sonderzahlungen sowie die Art und Fälligkeit der Auszahlung. Hier sollten einige Verträge in der Praxis ergänzungsbedürftig sein.
- Neben der bisher schon verpflichtenden Angabe der vereinbarten Arbeitszeit sind zukünftig Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ein etwaiges Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen ebenfalls Gegenstand der Nachweispflicht. Solche Angaben dürften in aktuellen Arbeitsverträgen häufig fehlen.

Hinweis

Allerdings hat der Gesetzgeber hier vielfach nach dem Wortlaut der Neuregelung ausdrücklich auf getroffene „Vereinbarungen“ abgestellt, sodass hiermit eine Einschränkung des Direktionsrechts nicht verbunden sein sollte und eine Dokumentation damit nur insoweit erfolgen müsste, als die Arbeitsbedingungen auch tatsächlich konkret festgelegt wurden, also z. B. schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Schichtsystem gemeinsam vereinbart wird. Sollte allerdings der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts Arbeitsbedingungen später einführen bzw. ändern, müsste der Nachweis zu diesem Zeitpunkt erbracht werden. Falls sich die Arbeitsbedingungen aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, könnte auf diese verwiesen werden.

- Völlig neu ist, dass der Arbeitgeber in die schriftliche Niederschrift (oder alternativ den schriftlichen Arbeitsvertrag) das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren aufzunehmen hat.

Hier ist zum aktuellen Zeitpunkt noch überwiegend offen, welchen Umfang der Nachweis des Arbeitgebers haben muss, da natürlich jede Kündigung und damit auch das von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils einzuhaltende Verfahren unterschiedlich ist (siehe ausführlich →*Kapitel 3.2.8*)

Etwas verwunderlich – und vor allem auch über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinausgehend – ist die fortbestehende Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 NachwG n.F. die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses „schriftlich“ niederzulegen, d. h. die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“. Abweichend von der EU-Richtlinie genügt also der Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht in elektronischer Form, also z. B. nicht durch Übersendung eines PDF-Dokuments per E-Mail.

Die geänderten Nachweispflichten gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 begründet oder geändert werden (auch wenn der Arbeits- oder Änderungsvertrag noch vor dem 01.08.2022 abgeschlossen wurde). Gegenüber Bestandsmitarbeitern müssen die geänderten Nachweise ebenfalls erbracht werden, hier allerdings nur auf Anforderung (§ 5 S. 1 NachwG n.F.).

3. Nachweispflichtige Arbeitsbedingungen

3.1 Bestehende Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG a. F.

Auch das Nachweisgesetz in seiner bis zum 31.07.2022 geltenden Fassung verpflichtete den Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu dokumentieren und die Niederschrift dem Arbeitnehmer zu übergeben.

In die Niederschrift waren mindestens aufzunehmen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 10 NachwG a. F.):

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,

3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Angaben zu Nr. 6 bis 9 konnten durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, ersetzt werden. Wenn zu Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend war, so konnte hierauf verwiesen werden (§ 2 Abs. 3 NachwG a. F.).

Hinweis

Auch nach § 2 Abs. 4 NachwG n. F. ist es weiterhin möglich, bestimmte Arbeitsbedingungen durch einen Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivbestimmungen sowie die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen zu dokumentieren (siehe →*Kapitel 4.5*).

3.2 Erweiterung der Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG n. F.

Der Katalog der Nachweispflichten in § 2 Abs. 1 NachwG a. F. wurde mit der gesetzlichen Neuregelung erweitert und ergänzt. Dabei haben sich auch die Nummerierungen teilweise geändert.

3.2.1 Gleich gebliebene Regelungen und unwesentliche Änderungen

Die bisherigen Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 NachwG a. F. sind überwiegend unverändert geblieben und dürften in der Praxis üblicherweise bereits dokumentiert bzw. in schriftlichen Arbeitsverträgen enthalten sein:

Wie bisher müssen dokumentiert werden **Name und die Anschrift der Vertragsparteien**, der **Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses** und bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann nach § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 NachwG n. F. nunmehr alternativ das Enddatum angegeben werden.

Nach der Gesetzesbegründung kann dies in Form einer konkreten Zeitbestimmung beziehungsweise eines konkreten Enddatums oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt (vergleiche zur Begriffsbestimmung § 3 Abs. 1 S. 2 TzBfG) – durch Angabe des Zwecks erfolgen.

Ebenfalls unverändert ist in die Niederschrift/den schriftlichen Arbeitsvertrag der **Arbeitsort** oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.

Nach der Neuregelung wäre zusätzlich zu dokumentieren, wenn der **Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen** kann.

Hinweis

Nach der (hierzu spärlichen) Gesetzesbegründung dürfte der Hinweis nur dann erforderlich sein, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort immer frei wählen kann und hierüber eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen wurde. Darf der Arbeitnehmer dagegen zeitweise im Homeoffice bzw. in mobiler Arbeit tätig werden, ohne dass hierauf ein konkreter Anspruch des Arbeitnehmers besteht, stellt dies lediglich einen teilweisen Verzicht des Arbeitgebers auf die Ausübung seines Direktionsrechts nach § 106 GewO im Hinblick auf den Ort der Arbeitsleistung dar. Solche Regelungen müssen nach dem Nachweisgesetz wohl nicht dokumentiert werden.

Problematisch könnte dagegen ein zeitweiser Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice/mobile Arbeit aus einer Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) sein. Ob ein solcher dokumentiert werden muss, ist bisher offen. Jedenfalls dürfte ein Verweis auf die Kollektivvereinbarung nicht möglich sein, da § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG n.F. nicht auf § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 NachwG n.F. (Angabe des Arbeitsortes) verweist.

Eine kurze **Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit** ist ebenfalls unverändert geblieben.

Bei der Dokumentation der **Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgelts** sind wie bisher Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit anzugeben.

Hinzugekommen ist die Angabe zur Vergütung von Überstunden. Die Vergütungsbestandteile sind zukünftig **getrennt voneinander anzugeben**. Ebenfalls mitzuteilen ist die **Art der Auszahlung** (bspw. Barauszahlung/Überweisung).

Wie bisher sind die **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs** und ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** anzugeben. Ergänzt wurde hier ein Hinweis auf anzuwendende Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Hinweis

Soll der Verweis auf eine Kollektivregelung (insbesondere Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung) für die nach § 2 Abs. 4 NachwG n. F. zulässigen Ziffern in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG n. F. die Einzelfalldokumentation des Arbeitgebers ersetzen, ist ein qualifizierter Verweis unter Benennung des konkreten Tarifvertrages bzw. Betriebsvereinbarung erforderlich (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18).

3.2.2 Dauer der Probezeit, sofern vereinbart

Nach § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 NachwG n. F. ist die Dauer der Probezeit anzugeben, wenn eine solche vereinbart wurde.

Da die verkürzte Kündigungsfrist in § 622 Abs. 3 BGB ohnehin nur für eine vereinbarte Probezeit und nicht automatisch gilt, dürfte diese Regelung auch bisher in den meisten Arbeitsverträgen bereits enthalten sein, sofern eine Probezeit vorgesehen war.

Hinweis

Die Probezeit darf nicht mit der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG verwechselt werden. Danach ist auf ein Arbeitsverhältnis (wenn der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt) das Kündigungsschutzgesetz erst anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Die Wartezeit gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob und wie lange eine Probezeit vereinbart wurde.

Gleichzeitig mit der Neuregelung im Nachweisgesetz wurde in **§ 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** ergänzt, dass eine Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss (siehe →*Kapitel 7*).

Aus § 622 Abs. 3 BGB ergibt sich bereits eine zeitliche Begrenzung einer vereinbarten Probezeit auf sechs Monate, denn nur in diesem Zeitraum kann von der dort vorgesehenen verkürzten Kündigungsfrist Gebrauch gemacht werden. Diese allgemeine Regelung gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB nicht greift. Eine unverhältnismäßig lange Probezeit stellt keine Ordnungswidrigkeit dar und löst kein Bußgeld aus.

Leider ergibt sich aus der Gesetzesbegründung nicht, wann eine Probezeit (noch) verhältnismäßig zur Dauer der Befristung ist. Angemessen dürfte ein Viertel bis maximal ein Drittel der Befristungsdauer sein. In den Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf wird häufig nur ein Viertel der Befristungsdauer als angemessen angesehen. Hier muss die Rechtsprechung abgewartet werden.

Nach § 2 Abs. 4 NachwG n.F. kann der Nachweis durch Hinweis auf Kollektivvereinbarungen erfolgen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und die Dauer der Probezeit regeln.

3.2.3 Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit

Bisher war nach § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 NachwG a.F. lediglich die vereinbarte Arbeitszeit, d. h. deren Volumen zu dokumentieren (z. B.: 40 Stunden pro Woche).

Nach der Neuregelung in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 8 NachwG n.F. sind neben der vereinbarten Arbeitszeit auch vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben.

Ruhepause ist die verpflichtende Unterbrechung der Arbeitszeit spätestens nach 6 Stunden. Ruhezeit ist die Unterbrechung nach Beendigung der täglichen Arbeit bis zu deren Wiederaufnahme.

Bei vereinbarter Schichtarbeit ist zudem über das Schichtsystem (z. B. Drei-Schicht-System), den Schichtrhythmus (z. B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren.

Nach der Gesetzesbegründung handelt es sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (z. B. aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich.

Hinweis

Die Dokumentationspflicht gilt nach dem Gesetzeswortlaut nur für „vereinbarte“ Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei „vereinbarter“ Schichtarbeit. Daher sollte keine Informationspflicht bestehen, soweit Ruhepausen, Ruhezeiten und die Konkretisierung der Lage der Arbeitszeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO vorbehalten bleiben.

3.2.4 Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig nach § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 NachwG n.F. darüber zu informieren, wie ihre Arbeitszeiten festgelegt werden. Dabei hat er mindestens mitzuteilen, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, das Zeitfenster, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf sowie die Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung. Außerdem hat der Arbeitgeber im Rahmen von § 12 TzBfG über die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden zu informieren.

Mit Ausnahme des Zeitfensters für die abrufbare Arbeitsleistung ergeben sich die Dokumentationen bereits aus den verpflichtenden Regelungen zur Abrufarbeit in § 12 TzBfG (die ebenfalls angepasst wurden, siehe →*Kapitel 7*).

Hinweis

Eine Einschränkung des möglichen Zeitfensters enthält das Nachweisgesetz nicht, sodass es zulässig sein sollte, das Zeitfenster mit 24 Stunden/7 Tagen festzulegen. Erfolgt dagegen eine Einschränkung, hätte der Arbeitnehmer bei Abruf der Arbeitsleistung außerhalb des dokumentierten Zeitfensters ein Zurückbehaltungsrecht.

3.2.5 Anordnung von Überstunden

Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen ist in den Katalog nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG n.F. neu aufgenommen worden, ergab sich nach Ansicht der bisherigen Rechtsprechung aber bereits aus der Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG a.F., die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ niederzuschreiben. Eine inhaltliche Änderung soll nach der Gesetzesbegründung damit nicht verbunden sein.

Hinweis

Ob wie bisher, der allgemeine Hinweis ausreicht, der Arbeitnehmer sei zur Erbringung von Überstunden verpflichtet, ist im Hinblick auf den Wortlaut („und deren Voraussetzungen“) noch offen. Eventuell sollte vorsorglich die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden „bei betrieblichem Erfordernis und unter Ausübung billigen Ermessens (das ohnehin im Rahmen des Direktionsrechts zu beachten ist) unter Abwägung der beiderseitigen Interessen“ beschränkt werden.

3.2.6 Fortbildungsanspruch

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG n.F. ist in die Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung aufzunehmen.

Was unter „vom Arbeitgeber bereitgestellten“ Fortbildungen zu verstehen ist, bleibt nach der Gesetzesbegründung unklar. Jedenfalls dürfte es sich nur um solche Fortbildungen handeln, auf die der einzelne Arbeitnehmer einen durchsetzbaren Anspruch hat. Ob auch gesetzlich verpflichtende Fortbildungen (wie z. B. im Arbeitsschutz) oder Fortbildungsansprüche gewählter Betriebsratsmitglieder umfasst sind und ob es ausreicht, dass der Arbeitgeber zur Kostentragung verpflichtet ist, muss abgewartet werden.

3.2.7 Betriebliche Altersversorgung

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, ist er zur Information über den Namen und die Anschrift dieses Versorgungsträgers verpflichtet. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen.

3.2.8 Verfahren bei Kündigung

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F. ist das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren in der Dokumentation der Arbeitsbedingungen anzugeben, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Nach dieser Regelung hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 BGB sowie die für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB bzw. eine tarifliche Kündigungsfrist während der Probezeit.

Nach der Gesetzesbegründung müssen die Angaben über die Kündigungsfristen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen bspw. in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten. Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu enthalten.

Hinweis

Die Neuregelung hält sich eng am Wortlaut der Arbeitsbedingungenrichtlinie, wobei allerdings unklar bleibt, was mit dem „**einzuhaltenden Verfahren**“ gemeint ist. Im deutschen Arbeitsrecht ist der Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung vielfältigen gesetzlichen Vorgaben unterworfen, die ihrerseits sehr unterschiedliche „Verfahren“ verlangen. Dies können kollektivrechtliche Anhörungs- und Zustimmungsverfahren oder die diversen sonderkündigungsschutzrechtlichen Spezialregelungen, bis hin zum Massenentlassungsschutz sein. Das „Verfahren“ kann z. B. auch die Anhörung des Ar-

beitnehmers, eine vorherige Abmahnung oder die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfordern.

Daher sollten sich Arbeitgeber hier an die gesetzliche Vorgabe halten und lediglich die „mindestens“ geforderten Angaben dokumentieren.

Erfolgt die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß, findet § 7 KSchG dennoch Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtswirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Der Gesetzgeber sah sich im Gesetzgebungsverfahren veranlasst, kurzfristig diese Ergänzung in die Regelung nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F. aufzunehmen. Unklar bleibt dabei allerdings, ob bei einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist möglicherweise eine verspätete Kündigungsschutzklage nach § 5 KSchG zugelassen werden müsste und welche Auswirkung eine fehlerhafte Unterrichtung über die anderen Mindestangaben, z. B. das Schriftformerfordernis der Kündigung oder die Kündigungsfrist haben.

3.3 Auslandseinsätze

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift mit allen wesentlichen Angaben nach § 2 Abs. 1 NachwG n.F. und zusätzlichen Angaben auszuhändigen. Auch hier wurden die Angaben erweitert und ergänzt.

Zusätzliche Unterrichtungspflichten ergeben sich aus § 2 Abs. 3 NachwG n.F. in Entsendefällen im Sinne der Entsenderichtlinie.

3.4 Praktikanten

Nach § 1 S. 2 NachwG sind Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, auch im Sinne des Nachweisgesetzes Arbeitnehmer. Für sie sind die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1, 2 und 3 NachwG n. F. (§ 2 Abs. 1 und 2 NachwG a. F.) zu beachten.

Für andere Praktikanten, insbesondere für solche, die unter die vier Ausnahmetatbestände des § 22 Abs. 1 MiLoG fallen, gelten gesonderte und auch ab 01.08.2022 unveränderte Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1a NachwG n. F.

4. Umsetzungspflicht und -fristen

Die Vorschriften des Nachweisgesetzes sind verpflichtend. Nach § 6 NachwG n. F. (§ 5 NachwG a. F.) kann von den Vorschriften des Nachweisgesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Damit wäre auch ein Verzicht des Arbeitnehmers unbeachtlich.

Hinweis

Bis zum 31.07.2022 mussten die Nachweispflichten nicht gegenüber Arbeitnehmern erbracht werden, die nur zur **vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat** eingestellt wurden.

Diese zeitliche Einschränkung ist mit der Neuregelung zum 01.08.2022 entfallen. Zukünftig muss auch gegenüber nur kurzfristig beschäftigten Aushilfen die Nachweispflicht erfüllt werden.

4.1 Neuarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn ab dem 01.08.2022)

Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen, sind die Dokumentationspflichten nach § 2 Abs. 1 S. 4 NachwG n. F. einzuhalten.

Hinweis

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag bereits vor dem 01.08.2022 abgeschlossen, als Arbeitsbeginn aber ein Zeitpunkt ab dem 01.08.2022 vorgesehen wurde.

Nach § 2 Abs. 1 S. 4 Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen nach folgenden, gestaffelten Fristen zu übergeben:

- **spätestens am ersten Tag** der Arbeitsleistung
 - Name und Anschrift der Vertragsparteien
 - verifizierte Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, inklusive Fälligkeit und Art der Auszahlung
 - vereinbarte Arbeitszeit, gegebenenfalls vereinbarte Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit
- **spätestens am siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
 - bei Befristung, Enddatum oder vorhersehbare Dauer
 - Arbeitsort, gegebenenfalls Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte oder freie Wahl des Arbeitsorts
 - Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
 - Probezeit (sofern vereinbart)

- gegebenenfalls Umstände der Arbeit auf Abruf
- Anordnung von Überstunden
- **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Dauer des Erholungsurlaubs
 - etwaiger Anspruch auf Fortbildung
 - eventuell Name und Anschrift des Versorgungsträgers
 - Hinweise zum Kündigungsverfahren
 - Hinweise zu Kollektivvereinbarungen

In der Praxis werden Arbeitgeber ihre Personalabteilungen kaum damit belasten, die Nachweispflichten in „drei Stufen“ zu erfüllen. Daher wird voraussichtlich zukünftig ein Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen insgesamt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein.

4.2 Bestandsarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022)

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer nach § 5 S. 1 NachwG n. F. die Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nur nach Aufforderung auszuhändigen.

Dabei sind die Informationen, die dem Arbeitnehmer auch bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses spätestens bis zum siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn nachgewiesen werden müssen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG n. F., siehe oben 4.1), spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung schriftlich nachzuweisen. Die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG n. F. ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

Hinweis

Auch hier gilt: Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach § 2 Abs. 1 bis 4 NachwG n. F. erforderlichen Angaben enthält, entfällt die Verpflichtung zum gesonderten Nachweis (siehe →*Kapitel 5.2*).

4.3 Änderung der Arbeitsbedingungen

Die unter →*Kapitel 4.1* genannten Fristen zur Erbringung der Nachweise gelten nur bei erstmaliger Arbeitsaufnahme.

Werden wesentliche Vertragsbedingungen mit Wirkung ab dem 01.08.2022 geändert, ist dem Arbeitnehmer nach § 3 S. 1 NachwG n. F. spätestens an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, der Nachweis der Änderungen schriftlich mitzuteilen.

Die Nachweispflicht gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie kirchlicher Arbeitsbedingungen (§ 3 S. 1 NachwG n. F.).

4.4 Auslandseinsätze

Die zusätzlichen Angaben in der Niederschrift bei Auslandseinsätzen nach § 2 Abs. 2 und 3 NachwG n. F. sind dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen.

4.5 Verweis auf Kollektivbestimmungen und gesetzliche Regelungen

Ein Teil der Nachweispflichten kann nach § 2 Abs. 4 NachwG n. F. dadurch erbracht werden, dass der Arbeitgeber auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (Kollektivvereinbarungen) oder gesetzliche Regelungen verweist.

Ausgeschlossen ist der Verweis auf Kollektivvereinbarungen oder gesetzliche Regelungen für die Informationen zu

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung, Enddatum oder vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort, gegebenenfalls Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte oder freie Wahl des Arbeitsorts
- Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- gegebenenfalls Umstände der Arbeit auf Abruf

Ein Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis **anwendbaren Kollektivvereinbarungen** ist zulässig für

- Probezeit (sofern vereinbart)
- verifizierte Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, inklusive Fälligkeit und Art der Auszahlung
- vereinbarte Arbeitszeit, gegebenenfalls Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit
- Anordnung von Überstunden
- Dauer des Erholungsurlaubs
- etwaiger Anspruch auf Fortbildung

- eventuell Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- Hinweise zum Kündigungsverfahren

Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so genügt auch allein ein Verweis auf die **gesetzliche Regelung** für

- Dauer des Erholungsurlaubs
- Hinweise zum Kündigungsverfahren

Hinweis

Es besteht keine (erneute) Nachweispflicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen (§ 3 S. 1 NachwG n. F.).

Zum Nachweis der Arbeitsbedingungen bei Praktikanten (§ 2 Abs. 1a NachwG n. F.) ist ein Verweis auf Kollektivvereinbarungen oder gesetzliche Bestimmungen nicht zulässig. Wie bereits § 2 Abs. 3 NachwG a. F. verweist § 2 Abs. 4 NachwG n. F. insoweit nicht auf die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten in § 2 Abs. 1a NachwG n. F.

5. Form, Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag

5.1 Schriftform

Etwas verwunderlich – und vor allem auch über die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie hinausgehend – ist die fortbestehende Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 NachwG n. F. die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses „**schriftlich**“ niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“.

Abweichend von der EU-Richtlinie genügt also der Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht in elektronischer Form, also z. B. nicht durch Übersendung eines PDF-Dokuments per E-Mail. Dies wird

weiterhin in § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG n. F. klargestellt: Danach ist der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ausgeschlossen.

Hinweis

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen muss also in einem schriftlichen Dokument mit Originalunterschrift eines Vertretungsberechtigten des Arbeitgebers erfolgen, das dem Arbeitnehmer auch im Original übergeben wird.

Es dürfte sich daher anbieten, Mitarbeitern in der Personalabteilung eine „*Vollmacht zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz und damit zusammenhängender Vorschriften*“ zu erteilen. Natürlich muss sich in diesem Fall der Arbeitgeber versehentlich falsch erteilte Informationen zurechnen lassen.

5.2 Angaben im Arbeitsvertrag

Wie auch vor dem 01.08.2022 entfällt nach § 2 Abs. 5 NachwG n. F. (§ 2 Abs. 4 NachwG a. F.) die Nachweispflicht, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, soweit der Vertrag die in § 2 Abs. 1 bis 4 NachwG n. F. geforderten Angaben enthält.

Hinweis

Erfüllt ein bestehender Arbeitsvertrag nicht das Schriftformerfordernis, müssen die Nachweise nochmals gesondert erbracht werden (bei Bestandsarbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022 lag, allerdings erst nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer, siehe →*Kapitel 4.2*).

6. Rechtsfolgen bei Verstößen, insbesondere Ordnungswidrigkeiten

6.1 Allgemeine Sanktionen

Bis zum 31.07.2022 waren Verstöße gegen das Nachweisgesetz nahezu sanktionslos. Eine Bußgeldvorschrift bestand bisher nicht.

Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz nicht nach, hat dies keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages.

Die Nachweispflicht aus §§ 2 und 3 NachwG ist eine selbstständige Nebenpflicht des Arbeitgebers, die nach Ablauf der Fristen zu erfüllen ist und die bei Nichterfüllung während des gesamten Arbeitsverhältnisses besteht. Der Arbeitnehmer hat auf die Erfüllung einen einklagbaren Anspruch.

Außerdem kann die Verletzung der Nachweispflicht prinzipiell Schadensersatzansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB begründen, wobei in der Praxis häufig ein bezifferbarer Schaden fehlen wird.

Besteht aber Streit über die getroffenen Vereinbarungen (z. B. zur Höhe des Entgelts oder des Erholungsurlaubs) kann die Unmöglichkeit der Sachverhaltsaufklärung bei gegenteiligen Behauptungen der Parteien zu Lasten des Arbeitgebers gehen, wenn dieser entgegen § 2 NachwG dem Arbeitnehmer keinen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen erteilt hat.

6.2 Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten

Nach der Neuregelung in § 4 NachwG n. F. können Verstöße gegen die Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz eine Ordnungswidrigkeit darstellen.

Danach handelt ordnungswidrig, wer entgegen § 2 Abs. 1 NachwG n.F. die vereinbarten Arbeitsbedingungen, bzw. entgegen § 3 S. 1 NachwG n.F. bei Änderung der Arbeitsbedingungen diese nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

Ordnungswidrig handelt auch, wer bei Auslandseinsätzen entgegen § 2 Abs. 2 und 3 NachwG n.F. die dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Hinweis

Bei Auslandseinsätzen liegt nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG n.F. **keine Ordnungswidrigkeit** vor, wenn der Arbeitgeber die Niederschrift „*nicht in der vorgeschriebenen Weise*“ erbringt. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich leider nicht, ob insoweit ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis im Zusammenhang mit der Niederschrift bei Auslandseinsätzen bewusst nicht sanktioniert werden sollte.

Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten nach § 2 Abs. 1a NachwG n.F. wird nicht als Ordnungswidrigkeit sanktioniert.

Nach § 4 Abs. 2 NachwG n.F. können Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Die Ordnungswidrigkeit setzt vorsätzliches Handeln voraus, da ein fahrlässiges Verhalten nach § 4 NachwG n.F. nicht mit Geldbuße bedroht ist (§ 10 OwiG).

7. Weitere Neuregelungen

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union wurde nicht nur das Nachweisgesetz geändert, sondern auch weitere Bestimmungen in anderen Gesetzen.

Unter anderem wurden neu geregelt:

- § 15 Abs. 3 TzBfG, wonach zukünftig eine vereinbarte Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis in angemessenem Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.
- § 12 Abs. 3 TzBfG, wonach der Arbeitgeber bei Abrufarbeit zukünftig verpflichtet ist, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.
- § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG, wonach der Arbeitgeber zukünftig eine Informationspflicht über zu besetzende Arbeitsplätze und eine Pflicht zur begründeten Antwort in Textform hat, wenn der Arbeitnehmer bereits länger als 6 Monate beschäftigt ist und ihm den Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage seiner Arbeitszeit in Textform mitgeteilt hat.
- § 18 Abs. 2 TzBfG, wonach der Arbeitgeber zukünftig eine Pflicht zur begründeten Antwort in Textform hat, wenn der befristete Arbeitnehmer bereits länger als 6 Monate beschäftigt ist, ihm den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Textform angezeigt hat und eine etwaige letzte Anzeige bereits länger als zwölf Monate zurückliegt.
- § 11 Abs. 2 S. 2 AÜG, wonach die Informationspflichten bei Leiharbeitnehmern um die Angabe der Firma und Anschrift des Entleihers ergänzt werden.

- § 13a Abs. 2 AÜG, wonach der Entleiher eine Pflicht zur begründeten Antwort in Textform hat, wenn ein Leiharbeitnehmer, der seit mindestens 6 Monaten überlassen ist, dem Entleiher den Wunsch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages mit ihm in Textform angezeigt hat und eine etwaige letzte Anzeige bereits länger als zwölf Monate zurückliegt.
- § 11 Abs. 2 S. 2 BBiG, wonach ebenfalls die Informations- und Nachweispflichten ergänzt werden;

Neben den bisherigen Informationen sind zukünftig in die Vertragsniederschrift Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden und bei Minderjährigen ihrer gesetzlichen Vertreter aufzunehmen. Die Ausbildungsstätte ist anzugeben. Dies umfasst die damit für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen. Die Vertragsniederschrift hat, sofern sich die Ausbildungsvergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt, zusätzlich Angaben zur Zusammensetzung der Vergütung zu enthalten. Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmbar Ergebnissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Abs. 1 S. 1 BBiG monatlich ausgezahlt werden. Letztlich muss die Vertragsniederschrift die Information zu Vergütung oder Ausgleich bei Überstunden enthalten.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2022 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Stockfotos-MG/www.stock.adobe.com

Stand: August 2022

DATEV-Artikelnummer: 12648

E-Mail: literatur@service.datev.de