

EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen - verschärfte Pflichten für Arbeitgeber seit 01.08.2022

Moers, im November 2022

Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen - das ist das Ziel des neuen Gesetzes zur Umsetzung der Arbeitsbedingungsrichtlinie (EU 2019/1152)

Im Juni verabschiedet, ist es zum 01.08.2022 in Kraft getreten und führt zu weitreichenden Änderungen, die Arbeitgeber bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen zu beachten haben.

Nicht nur das Nachweisgesetz, auch das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Seearbeitsgesetze, die Gewerbeordnung, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Notfallsanitärgesetz, das PTA-Berufsgesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind von den Änderungen betroffen und werden dementsprechend angepasst.

HINWEIS: Bei weiteren Fragen holen Sie bitte rechtsberatende Auskünfte ein - hierzu sind wir als Steuerberater nicht befugt !

Maßnahmen im neuen Nachweisgesetz

Gemäß dem **Nachweisgesetz** muss der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen, wenn es nicht ohnehin einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt. Nunmehr müssen Arbeitgeber in der Niederschrift zusätzlich zu den bisherigen Angaben zahlreiche weitere Informationen aufnehmen:

- ☒ die Höchstdauer der Probezeit (welche nun bei 6 Monaten liegt),
- ☒ die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- ☒ die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit,
- ☒ die Pflicht zum Nachweis über die Identität entleihender Unternehmen und
- ☒ Pflichtfortbildungen

Bei **befristeten Arbeitsverträgen** müssen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses angegeben werden. Dies kann in form einer konkreten Zeitbestimmung bzw. eines konkreten Enddatums oder - falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt - durch angabe des Zwecks erfolgen.

Die Frist zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die ausschlaggebenden Vertragsinhalte wird ebenfalls verkürzt. Mit der Umsetzung der Richtlinie liegt diese nur noch bei sieben Tagen anstelle eines Monats.

Bisher wurden keine Strafen bei Nichteinhalten des Nachweisgesetzes verhängen. Auch das ist seit 01.08.2022 anders. Die neue Richtlinie sieht ein **Bußgeld von maximal 2.000 € pro Arbeitsvertrag und Mitarbeitenden** vor. Daher empfiehlt sich schon jetzt alle Arbeitsverträge und Muster anzupassen.

HINWEIS: Die verschärften Hinweispflichten gelten zwar grundsätzlich nur für neue Arbeitsverträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen worden sind. Aber wenn ein Arbeitnehmer mit einem älteren Vertrag danach verlangt, müssen Sie seinen Arbeitsvertrag innerhalb von einem Monat - teils schon innerhalb von sieben Tagen - um eine Niederschrift in der neuen detaillierten Form ergänzen. Sofern im Unternehmen Musterarbeitsverträge eingesetzt werden, sollten diese umgehend geprüft und ggf. angepasst werden.

Platz für Ihre Anmerkungen/Notizen