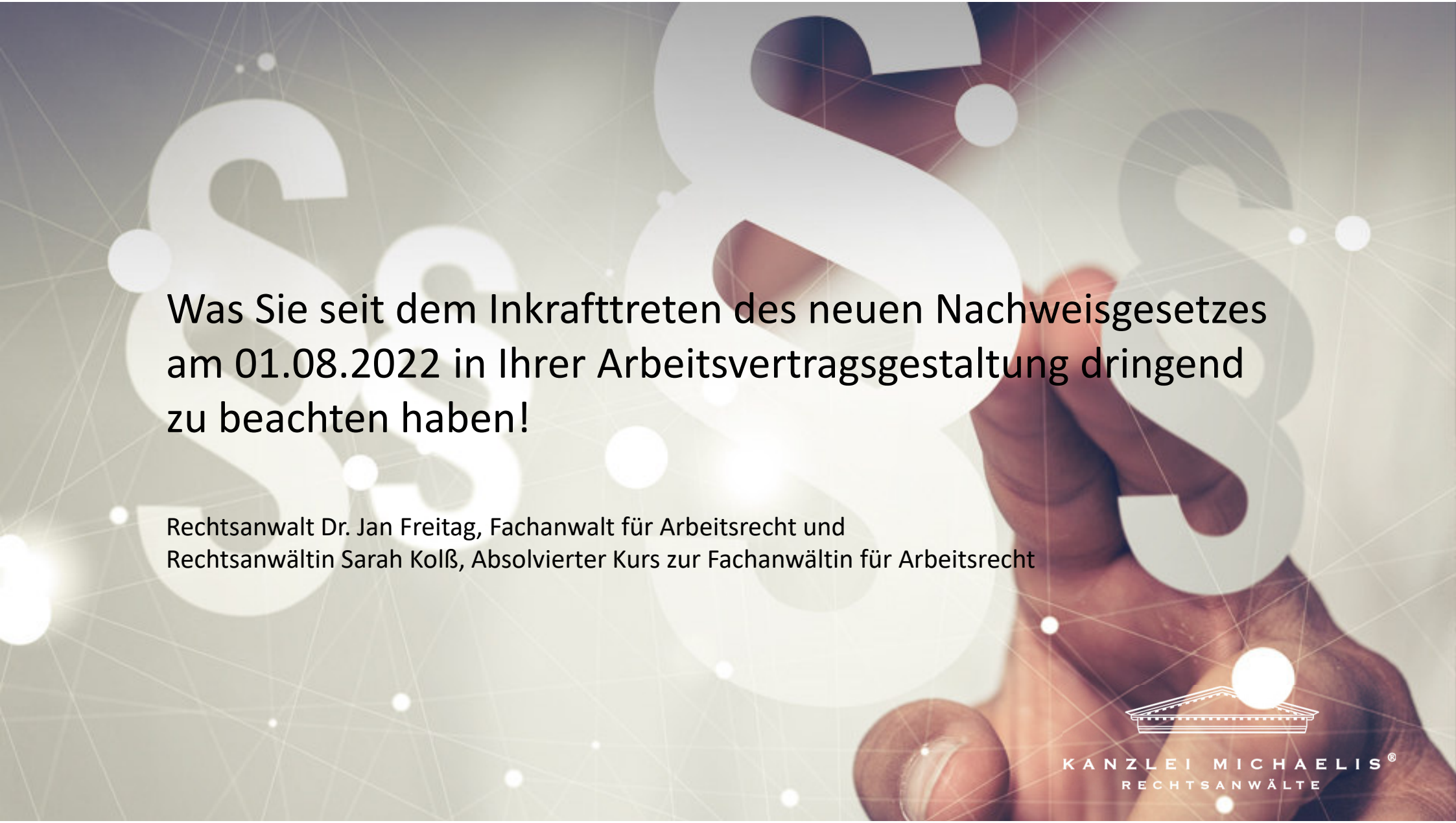
KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE



Was Sie seit dem Inkrafttreten des neuen Nachweisgesetzes am 01.08.2022 in Ihrer Arbeitsvertragsgestaltung dringend zu beachten haben!

Rechtsanwalt Dr. Jan Freitag, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Rechtsanwältin Sarah Kolß, Absolvierter Kurs zur Fachanwältin für Arbeitsrecht

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Gliederung

I. Hintergrund und Versuch einer Bewertung des neuen Nachweisgesetzes

II. Sanktionen bei Nichteinhaltung des Nachweisgesetzes: Bußgeld !

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

Der Katalog des Nachweisgesetzes, insbesondere Themen wie Regelungen bAV, Arbeitszeit (mit Arbeitszeiterfassung) oder Arbeitsort („mobiles Arbeiten / Home-Office“)

IV. Was gilt bei alten Arbeitsverträgen ?

V. Welche Form- und Fristvorschriften gelten ?

VI. Appell: Nehmen Sie bitte spätestens jetzt (nach Inkrafttreten des Nachweisgesetzes) die Arbeitsvertragsgestaltung ernst ! *„Muster“*, *„Vordrucke“* usw. helfen nicht, haben auch schon vor dem neuen Nachweisgesetz nicht geholfen !

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

I. Hintergrund und Versuch einer Bewertung des neuen Nachweisgesetzes

- Hintergrund war die Umsetzung einer europarechtlichen Richtlinie
- Ein Nachweisgesetz gab es auch vorher schon
- „Zielgruppe“ des Nachweisgesetzes ?

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

II. Sanktionen bei Nichteinhaltung des Nachweisgesetzes: Bußgeld !

- Anders als das bisherige Nachweisgesetz, ist die Nichteinhaltung des Nachweisgesetzes nun mit Sanktionen, mit Bußgeld bewährt !
- Nach § 4 Absatz 2 NachwG werden solche Verstöße als Ordnungswidrigkeit behandelt, die mit einer Geldbuße bis zu [3] € 2.000,00 EUR geahndet werden können

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

- Ausgeweiteter Katalog der Nachweispflichten (von 10 Ziffern auf 15):

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder 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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,

10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

2. Zeitpunkt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

- „Erstmaliger“ Beginn des Arbeitsverhältnisses (Unterbrechung?!)

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

3. Befristete Arbeitsverhältnisse

- Gestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse ist generell nicht unkompliziert.
- Es gibt sachgrundbefristete und nicht sachgrundbefristete Arbeitsverträge.
- Der befristet eingestellte Arbeitnehmer darf nicht schon vorher beim Arbeitgeber gearbeitet haben.
- Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf z.B. zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- UND nach dem neuen Nachweisgesetz muss bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden (gleichzeitig neue Vorgaben hinsichtlich der Länge der Probezeit in solchen Verträgen).

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

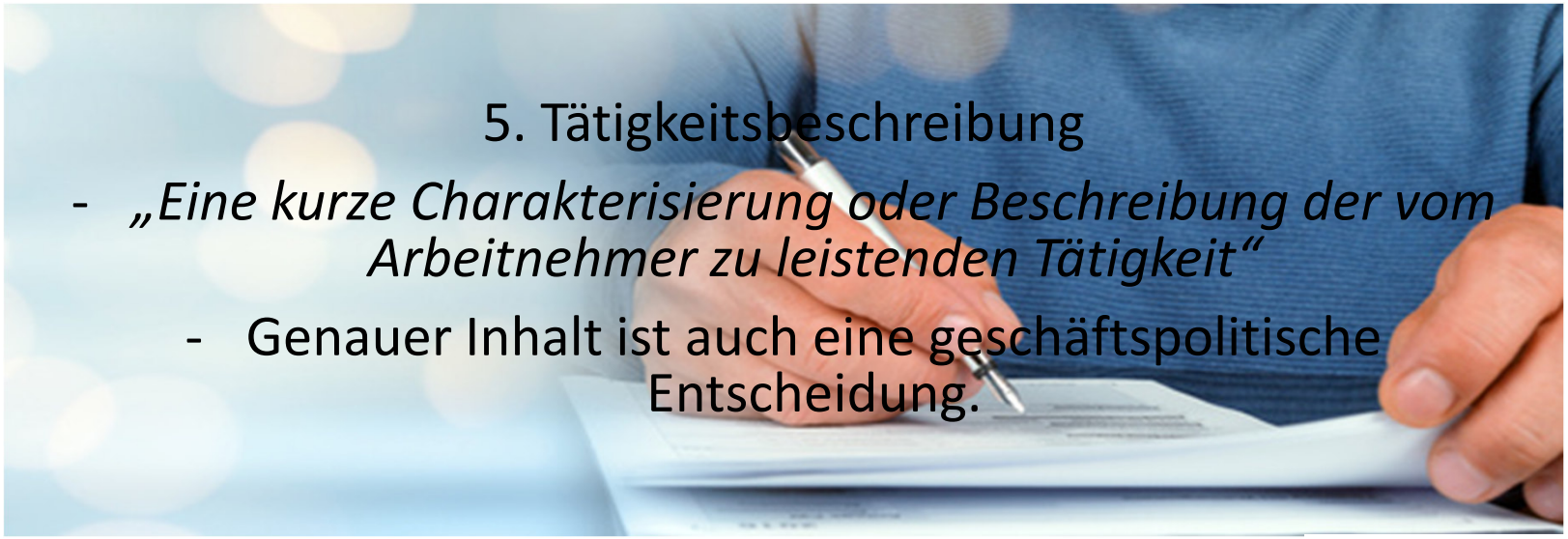
III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

4. Arbeitsort

- *„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, oder seinen Arbeitsort frei wählen kann“* (Text des neuen Nachweisgesetzes)
- „Mobiles Arbeiten“ / „Home-Office“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?



5. Tätigkeitsbeschreibung

- *„Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“*
- Genauer Inhalt ist auch eine geschäftspolitische Entscheidung.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

6. Probezeit

- Vorteil: Kürzere Kündigungsfrist (2 Wochen) in den bis zu 6 Monaten Probezeit.
- Bitte nicht verwechseln mit der sechsmonatigen Wartefrist des Kündigungsschutzgesetzes.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

7. Vergütung

- Nicht nur Grundvergütung
- Der hochkomplizierte Bereich der variablen Vergütung, z.B. im Außendienst, Rückforderungen nach Stornierung usw.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

8. Arbeitszeit

- Arbeitszeiterfassung und die neue BAG-Rechtsprechung dazu ?!
- Die gesetzlichen Regelungen für Pausen aus dem Arbeitszeitgesetz muss man wohl in den Arbeitsvertrag übernehmen.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

9. Arbeit auf Abruf

- In der Praxis eher selten.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

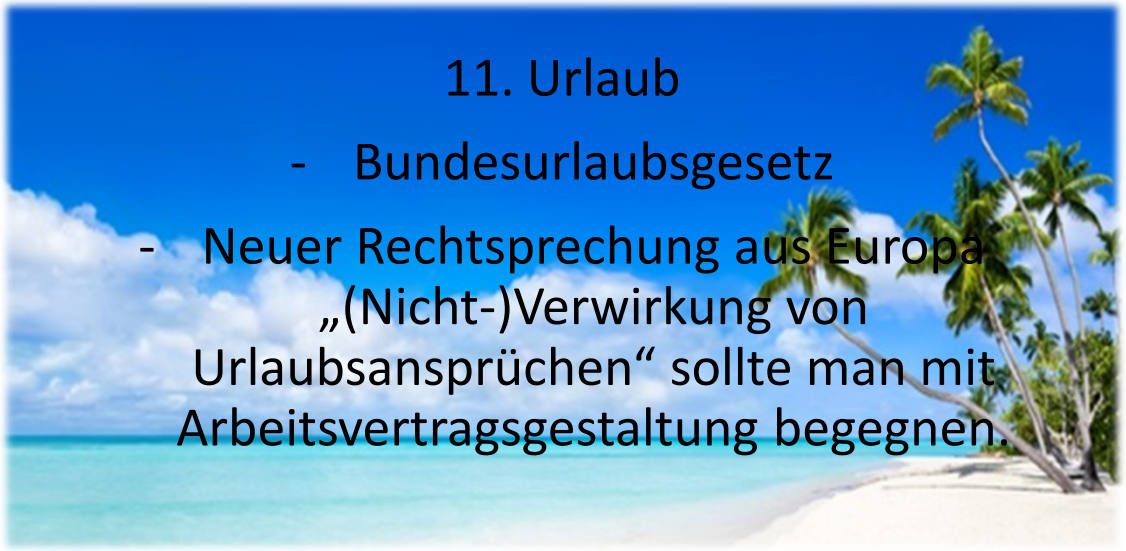
III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

10. Überstunden

- Besonders wichtiges, teures Thema im Themenfeld Arbeitszeiterfassung / Überstundenvergütung !

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?



KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

12. Fortbildung

- Insbesondere in der Branche der Versicherungsmakler ein sehr wichtiges Thema (IDD oder VersVermV).

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

13. Betriebliche Altersversorgung

Was davon ist für die bAV/bkV von Bedeutung ?

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

.....

7. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.

.....

13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,

.....

15. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

13. Betriebliche Altersversorgung

Keine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung einer Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung

- Die Pflicht zur namentlichen Nennung des Versorgungsträgers samt Anschrift löst noch lange keine Pflicht zur Erstellung einer Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung aus
- **Keine** Nachweispflicht, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG)
  - Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen nach den §§ 234 ff. VAG in Verbindung mit der VAG-Informationspflichten-verordnung den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen
  - Anders: Unterstützungskasse
  - Anders: Pensionszusagen

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

14. Belehrung „Kündigung“

- Hier muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Grunde „belehren“, in welcher Form, Kündigungen zu schreiben sind oder welche Möglichkeiten ein Arbeitnehmer hat, in welchen Fristen gegen die Kündigung zu klagen.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

III. Was sind die konkreten Vorgaben des Nachweisgesetzes an den Arbeitgeber für die Gestaltung von Arbeitsverträgen ?

15. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.

- Gilt nur bei sogenannten verfassten Betrieben (mit Betriebsrat) oder bei Betrieben, bei denen Tarifverträge gelten.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

IV. Was gilt bei alten Arbeitsverträgen ?

§ 5 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag *nach Zugang der Aufforderung* beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

V. Welche Form- und Fristvorschriften gelten ?

- „Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschriften mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.“

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

VI. Appell

Nehmen Sie spätestens jetzt (nach Inkrafttreten des Nachweisgesetzes) die Arbeitsvertragsgestaltung ernst !

„Muster“, „Vordrucke“ usw. helfen nicht, haben auch schon vor dem neuen Nachweisgesetz nicht geholfen !

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Fragen?
KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE