

PKF简报

Neufassung des Nachweisgesetzes: Handlungsbedarf für Arbeitgeber ab 1. August 2022

新版《雇佣关系中基本工作条件证据法》（Nachweisgesetzes）： 2022年8月1日起雇主方行动须知

Der Bundestag hat am 23.06.2022 den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (BT-Drs. 20/1636, 20/2245; Ausschussfassung BT-Drs.20/2392) beschlossen. Damit wird insbesondere das Nachweisgesetz neu gefasst, in dem die Pflichten des Arbeitgebers bezüglich des Nachweises der wesentlichen Arbeitsbedingungen festgeschrieben sind. Das Gesetz soll zum 1. August 2022 in Kraft treten. Aus der Neufassung ergeben sich dringende Handlungspflichten für Arbeitgeber bei der Erstellung und Änderung von Arbeitsverträgen.

Hintergrund

Die Europäische Union hat am 20. Juni 2019 die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen erlassen. Ziel der Richtlinie 2019/1152 (im weiteren RL) ist es, mehr Transparenz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in Europa herzustellen. Die neue Richtlinie muss von den Mitgliedstaaten und damit auch von Deutschland bis zum 1. August 2022 umgesetzt werden.

2022年6月23日，德国联邦议院通过了在民法领域执行欧盟关于透明和可预测工作条件指令的法案（BT-Drs. 20/1636, 20/2245; Ausschussfassung BT-Drs.20/2392）。特别是修订了《雇佣关系中基本工作条件证据法》（以下简称《证据法》），其中规定了雇主在证明基本工作条件方面的义务。该法律将于2022年8月1日生效。新规出台带给了雇主在制定和修改劳动合同时必须注意的合规义务。

背景介绍

2019年6月20日，欧盟通过了关于透明和可预测工作条件的第2019/1152号指令（Richtlinie (EU) 2019 /1152）。第2019/1152号指令（以下简称指令）的目的是为欧洲的工作条件创造更多的透明度。新指令必须在2022年8月1日前在德国以及欧盟各成员国开始实施。

Wichtigste Änderungen (Nachweisgesetz)

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung geht teilweise über die zwingenden Vorgaben der Richtlinie hinaus. Zukünftig werden deutlich mehr Vertragsinhalte **schriftlich niedergelegt** werden müssen. Der Arbeitgeber muss daher dem Arbeitnehmer (nachweislich) den von dem Arbeitgeber im Original unterschriebenen Nachweis der im Gesetz genannten Arbeitsbedingungen zukommen lassen.

Nach dem Gesetzesentwurf zählen zu den Vertragsbedingungen, die künftig schriftlich niedergelegt werden müssen, insbesondere:

- Dauer der vereinbarten Probezeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts. Diese sind jeweils getrennt mit ihrer jeweiligen Fälligkeit sowie der Art der Auszahlung anzugeben (bar bzw. bargeldlos)
- die Arbeitszeit sowie die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten
- bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Möglichkeiten und Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden
- im Falle von Arbeit auf Abruf die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, die Frist innerhalb derer die Arbeit „abzurufen“ ist und der Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt wird durch Benennung von Referenztagen und Referenzstunden
- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen

极其重要的变化 (《证据法》)

德国联邦政府法律草案的部分内容超越了欧盟指令中的强制性要求。今后, 将有更多的合同内容必须以**书面形式**确定下来。换句话说, 雇主必须向雇员提供法律中规定的工作条件证明 (可核实的), 并包含雇主的原始签字。

根据德国的法律草案, 今后必须以书面形式确定的合同条款内容特别是:

- 商定的试用期期限
- 工资的构成和金额, 包括加班费、附加费、津贴、奖金、支付款, 以及其他工资组成部分。这些应分别确定每项的支付日期和支付方式 (现金或非现金形式)
- 工作时间以及商定的工作中休息时间和工作外的休息时段
- 在商定的轮班工作情况下, 轮班制度、轮班周期和换班的条件
- 加班的可能情况和前提条件
- 在员工随时待命的工作模式下, 支薪的最低工时数以及“待命”的工作时间段, 须通过参考工作日和参考工时来确定
- 任何由雇主所提供的培训

- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, sofern arbeitgeberseitig eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt wurde
- einzuhaltendes Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses wie Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen, Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage
- allgemeiner Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- umfangreiche Pflichten zur Niederschrift bei einer Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Viele der neuen Nachweispflichten werfen erhebliche rechtliche Unsicherheiten auf.

Neu ist vor allem die Ausweitung der Nachweispflicht auf die Unterrichtung über das Kündigungsverfahren. Inhalt und Umfang dieser Pflicht sind noch nicht abschließend geklärt.

Achtung: Fristverkürzung gegenüber der bisherigen Rechtslage!

Nach geltender Rechtslage hat der Arbeitgeber nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Monat Zeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen niederzulegen. Künftig wird Folgendes gelten:

Der Gesetzesentwurf sieht bezüglich der Niederschrift gewisser Angaben (etwa Name der Vertragsparteien, Höhe der Arbeitsentgelte, Arbeitszeit) einen Nachweis/die Aushändigung bereits am 1. Arbeitstag vor. Für alle übrigen nachzuweisenden Arbeitsbedingungen sind verschiedene Fristen vom siebten Kalendertag bis zu einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Hinweis: Aus Arbeitgebersicht sollte der vollständige Nachweis (spätestens) am ersten Tag der Arbeitsleistung erfüllt werden.

- 保险公司的名称和地址，如果雇主提供企业补充养老保险
- 终止雇佣关系时应遵循的流程，如书面形式要求、解雇通知期限、提起保护解雇诉讼的期限等
- 适用的行业劳资协议、公司或服务协议的基本须知
- 书面拟定对于外派员工的广泛职责义务

许多提供证据的新义务带来重大的法律不确定性。

特别是新规定还涵盖了关于解雇流程的通知。这项义务的内容和范围还没有得到最后的解释。

注意：与当前的法律状况相比，期限有所缩短！

根据现行法律，雇主在确定雇用员工后有一个月的时间来确定合同的基本条款和条件。而今后将适用以下规定。

关于某些信息的记录（如合同双方的名称、工资、工作时间），草案规定在员工上岗的第一个工作日雇主就必须提供完成的证明文件。对于所有其他需要证明的工作条款和条件，草案规定了不同期限，从商定的雇佣关系开始后的第七个日历日到一个月不等。注意：从雇主的角度来看，（最晚）在员工上岗的第一天最好就做好完整的法律文件。

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen müssen zukünftig ebenfalls bereits an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitgeteilt werden.

Arbeitnehmern, die bereits vor dem 1. August beschäftigt waren, ist auf deren Wunsch die Niederschrift mit weiteren wesentlichen Angaben spätestens am siebten Tag nach der Geltendmachung auszuhändigen.

Sanktionierung bei Verstoß gegen die neuen Arbeitgeberpflichten

Bislang haben sich Verstöße gegen das Nachweisgesetz insbesondere in beweisrechtlichen Fragen zu Lasten des Arbeitgebers ausgewirkt. Ein Bußgeldtatbestand war bisher nicht vorgesehen. Zukünftig wird zusätzlich ein Ordnungswidrigkeitentatbestand eingeführt.

Der Bußgeldrahmen beträgt bis zu EUR 2.000,00 bei nicht, nicht richtiger bzw. nicht vollständiger oder in der vorgeschriebenen Weise erfolgten Erfüllung der Nachweispflicht.

今后, 对合同基本条款的变更也必须在变更生效之日就以书面形式通知员工。

在 8 月 1 日之前已被雇用的员工, 应根据他们的要求, 在不晚于提出要求后的第七天向他们提供一份包含进一步详尽信息的书面记录。

对雇主违反义务新规的制裁

至今为止, 违反《证据法》, 特别是该法规所涉及到的问题, 对雇主尤为不利。目前, 还没有关于构成罚款事实的明确规定。今后还将引入构成行政犯罪的规定。

如果雇主不履行、不正确履行、不完全履行或不按规定方式履行这项提供证据的义务, 每个违规点可罚款高达2,000欧元。

PKF法葛有限责任合伙公司 | PKF Fasselt Partnerschaft mbB

审计事务所·税务咨询事务所·律师事务所

中文邮箱: info.cn@pkf-fasselt.de

中文网站: www.pkf-fasselt.cn

中国事务部地址:

40476 Düsseldorf | Sky Office | Kennedydamm 24 | 德国杜塞尔多夫

47059 Duisburg | Schifferstraße 210 | 德国杜伊斯堡

以上主题内容既不代表对该问题的全面阐述,也无法代替针对个案具体情况进行的税务或其他专业建议。我们尽力确保该内容符合当前法律,但我们必须指出条例、法规或行政管理办法可能在短时间内发生变化。因此,在采取或中止任何具体行动之前,我们建议您先寻求个人的专业建议。

PKF法葛有限责任合伙公司审计事务所·税务咨询事务所·律师事务所是PKF国际网络的成员企业,也是根据德国商法典319b条德国审计师网络的成员。该网络由法律上互相独立的成员所组成。PKF法葛有限责任合伙公司审计事务所·税务咨询事务所·律师事务所不对其他成员所的行为或疏漏承担任何责任。根据《DSGVO》和《服务信息义务条例》提供的信息可在www.pkf-fasselt.de 查看。