

Bußgelder für fehlende Informationen in Arbeitsverträgen ab August 2022	Fines for Information Missing in Employment Contracts as from August 2022
<p>Wir möchten auf einen Handlungsbedarf aufgrund einer Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG) hinweisen. Die Änderung wurde vom Bundestag erst am 23. Juni 2022 beschlossen. Sie beruht auf der europäischen Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.</p>	<p>Please note that there may be a need for action resulting from an amendment to the German Employment Documentation Act (Nachweisgesetz). The amendment was passed by the German Parliament on 23rd June 2022. It is based on the European Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union.</p>
<p>Ab dem 1. August 2022 haben Unternehmen ihren Arbeitnehmern mehr Angaben über die Arbeitsbedingungen zu machen als bisher. Das geschieht üblicherweise im Arbeitsvertrag. Das neue Gesetz schreibt unter anderem vor, dass „<i>das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren</i>“ zu erläutern ist.</p>	<p>From 1st August 2022, employers must provide their employees with more information about the employment relationship than before. This is usually implemented in the employment contract. The new law requires information, inter alia, on "<i>the procedure to be followed by the employer and the employee in terminating the employment relationship</i>".</p>
<p>Der Nachweis muss schriftlich erteilt werden. D.h.: Der Arbeitsvertrag muss von dem Unternehmen im Original unterzeichnet sein und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.</p>	<p>Furthermore, written form is required. This means that the original employment contract must be signed by the company and handed over to the employee.</p>
<p>Verstöße gegen das NachwG können mit Bußgeldern von bis zu 2.000 EUR pro Verstoß geahndet werden. Das gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag zwar alle erforderlichen Angaben enthält, aber nicht vom Unternehmen im Original unterzeichnet ist, etwa bei digitalem Vertragsschluss.</p>	<p>Violations can be fined with amounts of up to EUR 2,000 per violation. This also applies if the employment contract contains the required information but the original document is not signed by the company, for example in the case of a digital contract.</p>
<p>Die neuen Regelungen gelten für alle neuen Arbeitsverhältnisse, die ab 1. August 2022 eingegangen werden. In dem Fall muss der Arbeitsvertrag zu Beginn des Arbeitsverhältnisses alle erforderlichen Informationen enthalten und ausgehändigt werden. Fehlen bestimmte Informationen, können diese nur noch in engen gestuften Fristen nachgeholt werden.</p>	<p>The new regulations apply to all new employment relationships starting as of 1st August 2022. In this case, the employment contract must contain all the necessary information and be handed over at the beginning of the employment relationship. If certain information is missing, it can only be provided within narrowly staggered deadlines.</p>
<p>Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen fehlende Angaben nur auf Verlangen des Arbeitnehmers in Schriftform nachgeholt werden. Dann gilt, je nach fehlender Angabe, eine Frist von 7 Tagen oder 1 Monat ab Verlangen.</p>	<p>As far as existing employment relationships are concerned, missing information must only be provided in written form upon request of the employee. In this case, depending on the missing information, a deadline of 7 days or 1 month applies upon request.</p>

<p>Ändern sich künftig wesentliche Vertragsbedingungen, sind die Änderungen an dem Tag, an dem sie wirksam werden, in Schriftform auszuhändigen.</p>	<p>If substantial contractual conditions change in the future, the changes must be handed over in written form on the day they become effective.</p>
<p>Gerne können Sie diese Mitteilung nach Maßgabe der untenstehenden Nutzungsbedingungen für die Veröffentlichung mit interessierten Partnern teilen.</p>	<p>Please feel free to share this publication with interested friends and partners in accordance with the below terms of use for publication.</p>
<p>Freundliche Grüße</p>	<p>Kind regards</p>
<p>aclanz RECHTSANWÄLTE</p> <p>aclanz Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB An der Hauptwache 11 (Alemanniahaus) 60313 Frankfurt am Main T +49 69 - 2972873-0 Pariser Platz 6a (Palais am Pariser Platz) 10117 Berlin T +49 30 21 48 02 28-0 Sitz: Frankfurt am Main mit Zweigniederlassung in Berlin AG Frankfurt am Main PR 1882 www.aclanz.de</p>	
<p>Nutzungsbedingungen für die Veröffentlichung</p>	<p>Terms of Use for Publication</p>
<p>Diese Nutzungsbedingungen gelten unabhängig davon, ob eine Mandatsbeziehung besteht oder nicht. ●● Die Inhalte der Veröffentlichung sind unverbindlich und dienen lediglich allgemeinen Informationszwecken. Die Beiträge geben nicht unbedingt die Rechtsauffassung von aclanz wieder. In keiner Weise hat die Veröffentlichung Rechtsberatung oder andere fachliche Beratung zu konkreten Sachverhalten oder Umständen zum Gegenstand. ●● Die Inhalte dieser Veröffentlichung wurden nach bestem Wissen des jeweiligen Autors und des Herausgebers erstellt, es wird jedoch keine Gewähr für deren Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität oder Eignung für die vom Nutzer beabsichtigten Zwecke übernommen. ●● Vorbehaltlich gesetzlich zwingender Regelungen wird keine Haftung für Schäden aufgrund der Verwendung der veröffentlichten Inhalte übernommen und eine Haftung hierfür - soweit zulässig - ausgeschlossen. Der Haftungsausschluss gilt nicht bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz sowie bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. ●● Die Veröffentlichung und Übersendung dieser Veröffentlichung begründen als solche keine Hinweispflicht von aclanz auf künftige Rechtswicklungen gleich welcher Art. ●● Die vorstehenden Hinweise stellen nur einige der wesentlichen Änderungen des Nachweisgesetzes dar. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sind lediglich allgemeine Hinweise, die eine einzelfallbezogene Beratung nicht ersetzen können. ●● Sollten Sie zukünftig keine allgemeinen Hinweise mehr wünschen, bitte wir Sie um eine entsprechende Nachricht per E-Mail an info@aclanz.de.</p>	<p>The terms of use for publication apply to clients and third parties. ●● The information in this publication is for general purposes and for unbinding guidance only. The contents do not necessarily represent the legal opinion of aclanz. The publication does not purport to constitute legal or professional advice on any particular set of facts or circumstances. ●● The publication has been made to the best of the author's and editor's knowledge. We do not make any representations or give any warranties or undertakings in relation to the accuracy, completeness, up-to-dateness of the contents or fitness for purpose of their specific use intended by user. ●● Except as required mandatorily by law, we do not accept any responsibility and shall not be liable for any losses or damages whatsoever arising from reliance on information contained in the publication. The limitation does not apply in the event of gross negligence or willful conduct and/or personal injury or death. ●● The publication and sharing of this publication do not constitute any obligation of aclanz to provide information on future legal developments of any kind whatsoever. ●● The above notes represent only some of the significant amendments to the German Evidence Act. They do not claim to be exhaustive and are only general information that cannot replace advice on individual cases. ●● If you do not wish to receive our information letter anymore, we kindly ask you to send an e-mail to info@aclanz.de.</p>