

**Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater**

Sondernewsletter Recht

Juli 2022

IN DIESER AUSGABE:

ARBEITSRECHT **S. 3**

Dringender Handlungsbedarf für Arbeitgeber durch Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie:

- Insbesondere: Änderung des Nachweisgesetzes
- Inkrafttreten ab 01. August 2022
- Neue Unterrichtungspflichten für Arbeitgeber
- Musterarbeitsverträge müssen angepasst werden
- Bußgelder drohen

TRANSPARENZREGISTER **S. 5**

Transparenzregister – Neuerungen im Geldwäschegesetz:

- Erhebliche Ausweitung der Meldepflichten für Unternehmen
- Betroffen: Alle privatrechtlichen juristischen Personen und eingetragenen Personengesellschaften
- Drohende Sanktionen

IMPRESSUM **S. 6**



MALTE HUGO



PATRICK SCHUPPELIUS

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter informieren wir Sie immer wieder über Neuigkeiten und Neuerungen in den vielfältigen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Mit diesem Sondernewsletter möchten wir Sie aus gegebenem Anlass auf zwei aktuelle Gesetzesänderungen aufmerksam machen, die akuten Handlungsbedarf für viele Unternehmen mit sich bringen werden.

Beide neuen Gesetze haben ihren Ursprung im Europäischen Recht. Zum einen handelt es sich um das deutsche **Umsetzungsgesetz zur sogenannten EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie**, das am 01. August 2022 in Kraft treten wird. Die Richtlinie verfolgt den Zweck, die Arbeitsbedingungen in den EU-Mitgliedsstaaten zu verbessern und sieht hierfür insbesondere neue Unterrichtungspflichten der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern vor. Im Ergebnis wird es für die meisten Arbeitgeber erforderlich werden, ihre Muster-Arbeitsverträge ab dem 01. August 2022 anzupassen. Zum anderen sind mit dem **Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz** bereits zum 01. August 2021 weitreichende Änderungen des Geldwäschegesetzes mit Bezug auf das Transparenzregister erfolgt. Das Transparenzregister soll die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erleichtern. Zu diesem Zweck müssen nunmehr auch alle juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften ihre sogenannten „wirtschaftlich Berechtigten“ im Transparenzregister angeben. Sofern eine entsprechende Eintragung noch nicht erfolgt ist, sollte dies nun dringend nachgeholt werden. Andernfalls drohen - je nach Unternehmensform - bereits ab dem 31. März 2023 erhebliche Bußgelder.

Wir wollen Sie im Folgenden mit den wesentlichen Änderungen vertraut machen und Ihnen eine erste Orientierung geben. Sollten Sie bei der Lektüre Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen feststellen oder sollten Sie Fragen haben, können Sie sich gerne an uns wenden.

Mit besten Grüßen

Malte Hugo
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Patrick Schuppelius
Rechtsanwalt

KONTAKT

MALTE HUGO

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Telefon: 07031 863-512
E-Mail: malte.hugo@k-m-z.de

PATRICK SCHUPPELIUS

Rechtsanwalt
Telefon: 07031 863-566
E-Mail: patrick.schuppelius@k-m-z.de



MALTE HUGO

ARBEITSRECHT

Dringender Handlungsbedarf für Arbeitgeber: Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

Bereits vor rund drei Jahren ist die **EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie** in Kraft getreten. Sie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht die Richtlinie eine Erweiterung der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen vor.

Die EU-Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, die Richtlinie bis zum 1. August 2022 umzusetzen. Nachdem sich der deutsche Gesetzgeber mit der Umsetzung zunächst viel Zeit gelassen hat, hat der Bundestag das Umsetzungsgesetz nun am 23. Juni 2022 beschlossen, der Bundesrat hat am 08. Juli 2022 zugestimmt. Das Gesetz wird somit nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt **am 01. August 2022 in Kraft treten und ist von allen Arbeitgebern ab diesem Zeitpunkt zu beachten.**

Die Umsetzung der Richtlinie führt zur Änderung zahlreicher Gesetze. Nahezu alle Arbeitgeber dürften jedoch von den geplanten Änderungen des Nachweisgesetzes betroffen sein.

Änderungen des Nachweisgesetzes

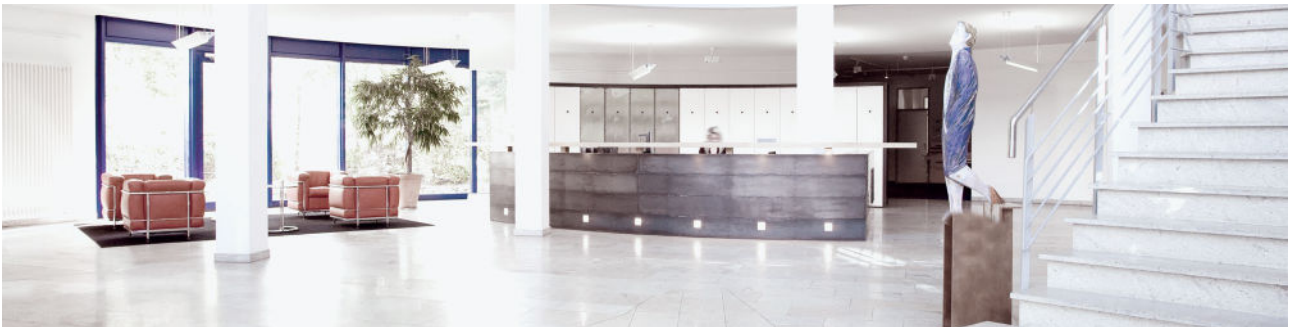
Das Nachweisgesetz legt fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich „nachzuweisen“ hat – die Arbeitsbedingungen sind also schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Typischerweise geschieht dies durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

In Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie **wird der Katalog der vom Arbeitgeber nachzuweisenden Bedingungen nun erheblich erweitert.** Die bisher geltenden Aushändigungsfristen werden verkürzt. Zudem sieht das Gesetz als wesentliche Neuerung einen neuen Sanktionsmechanismus für den Fall der Nichtbeachtung vor: **Wer gegen die Nachweispflichten verstößt, handelt künftig ordnungswidrig. Das Bußgeld kann bis zu EUR 2.000,- pro Arbeitnehmer betragen.**

Schon bisher sieht das Nachweisgesetz vor, dass der Arbeitgeber bestimmte Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen hat. Dies betrifft

etwa Name und Anschrift der Vertragsparteien, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, den Arbeitsort, die zu leistende Tätigkeit, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts mit allen Bestandteilen und Fälligkeit, Angaben zu Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen und zur Anwendbarkeit von Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. **Dieser Nachweiskatalog wird nun erweitert.** Der Arbeitnehmer muss künftig auch Information erhalten über

- das Enddatum der Befristung,
- die freie Wahl des Arbeitsorts,
- die Dauer der Probezeit,
- die getrennte Angabe der Vergütungsbestandteile und die Art der Auszahlung,
- die vereinbarte Arbeitszeit und vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- bei Arbeit auf Abruf außerdem die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mündlich mitzuteilen hat,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- einen etwaigen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,
- den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, wenn nicht der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
- Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.



ARBEITSRECHT

Insbesondere: Hinweis auf das Kündigungsverfahren

Erscheinen die meisten der neuen Nachweispflichten noch einigermaßen handhabbar, so wird der rechtsunkundige Arbeitgeber bei einer bestimmten neuen Pflicht auf Schwierigkeiten stoßen: **Künftig ist es erforderlich, im schriftlichen Arbeitsvertrag auf das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren hinzuweisen.** Nach dem Wortlaut der Vorschrift soll mindestens ein Hinweis auf das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage erforderlich sein. Unklar ist aber, ob darüber hinaus noch weitere Angaben zu machen sind: Genügt es etwa, auf die 3-wöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinzuweisen oder erstreckt sich die Hinweispflicht auch auf die Möglichkeit der Zulassung verspäteter Klagen? Stellt die Beteiligung des Betriebsrats einen Teil des bei der Kündigung zu beachteten Verfahrens dar, auf das der Arbeitnehmer hinzuweisen ist?

Künftige Aushändigungsfristen

Nach bisher geltendem Recht mussten dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens **einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgewiesen werden. **Diese Frist soll nun für eine Vielzahl der erforderlichen Nachweise verkürzt werden. Bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung** sind die Angaben über Name und Anschrift der Parteien, Entgelt, Arbeitszeit und Pausen zu machen. Für die Nachweise zu anderen Arbeitsbedingungen gelten Fristen von sieben Tagen bzw. einem Monat.

Altverträge

Die neuen Anforderungen des Nachweisgesetzes gelten für alle Arbeitsverträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen werden. Alle Arbeitgeber sind daher dringend aufgerufen, ihre Musterverträge anzupassen. Der Gesetzesentwurf enthält aber auch Regelungen für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben. Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben auszuhändigen. Lediglich für bestimmte Angaben beträgt die Frist einen Monat.

FAZIT: Die Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie löst dringenden Handlungsbedarf bei allen Arbeitgebern aus: Künftig müssen alle Arbeitsverträge, die nach dem 01. August 2022 geschlossen werden, weitere Angaben zu bestimmten Arbeitsbedingungen enthalten. Dazu zählt auch ein Hinweis auf das im Falle einer Kündigung anzuwendende Verfahren. Bei Nichtbefolgung droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu EUR 2.000,- pro Arbeitnehmer. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse sind die Angaben dem Arbeitnehmer innerhalb kurzer Fristen auszuhändigen, wenn der Arbeitnehmer nach einem Nachweis verlangt.

Für die meisten Arbeitgeber wird eine Anpassung der im Unternehmen bestehenden Arbeitsverträge erforderlich sein. Da Verstöße künftig bußgeldbewehrt sind, ist hierbei größte Sorgfalt geboten. Besteht in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf und benötigen Sie Unterstützung? Sprechen Sie uns gerne an. [MH]

KONTAKT

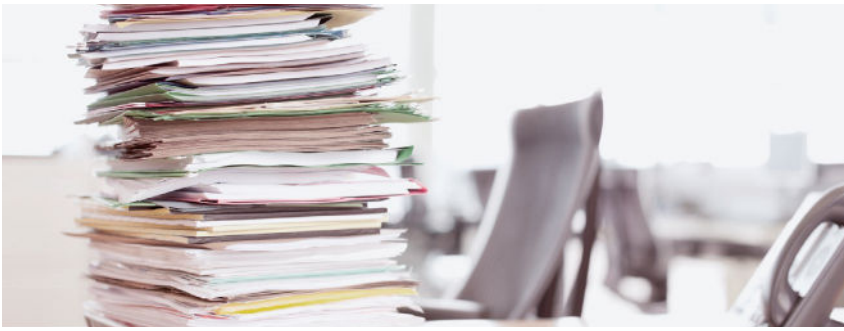
MALTE HUGO

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon: 07031 863-512

E-Mail: malte.hugo@k-m-z.de



PATRICK SCHUPPELIUS

TRANSPARENZREGISTER

Transparenzregister - Neuerungen im Geldwäschegesetz

Am 1. August 2021 ist das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz (TraFinG) in Kraft getreten. Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1153 und soll u.a. zu einer besseren Vernetzung der europäischen Transparenzregister führen. Das Transparenzregister soll die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erleichtern. Hierzu sollen im Transparenzregister Angaben zu den Eigentümerstrukturen - das heißt zum sogenannten „wirtschaftlich Berechtigten“ - von Unternehmen, Stiftungen und ähnlichen Gestaltungen eingesehen werden können. Das Transparenzregister wird von der Bundesanzeiger Verlag GmbH geführt und untersteht der Aufsicht des Bundesverwaltungsamts. Die Neuerungen betreffen insbesondere das Geldwäschegesetz (GwG), welches bereits zuvor Regelungen zum Transparenzregister enthielt.

Vormalige Konzipierung des Transparenzregisters

Bislang war das Transparenzregister als Auffangregister konzipiert. Gesellschaften, deren wirtschaftlich Berechtigter sich bereits nachvollziehbar aus anderen öffentlich einseharen und elektronisch abrufbaren Registern ergab (z.B. Handels-, Genossenschafts- oder Vereinsregister), mussten bisher keine zusätzliche Mitteilung des wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister richten. Insoweit griff bisher die sogenannte „Mitteilungsfiktion“ des § 20 Abs. 2 GwG (alte Fassung). Bisher kam diese **Mitteilungsfiktion** insbesondere der Unternehmensform der GmbH zugute, da sich aus der Gesellschafterliste im Regelfall die wirtschaftlich Berechtigten bereits ermitteln lassen. Durch die Neuerungen sollen nun sämtliche Informationen zu den wirtschaftlich Berechtigten durch Blick in ein einzelnes Register ersichtlich sein.

Wegfall der Mitteilungsfiktion

Die Neuregelungen des Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetzes haben massive praktische Auswirkungen auf nahezu alle Unternehmen in Deutschland. Etwa 1,9 Mio. Gesellschaften in Deutschland, denen im Hinblick auf die Mitteilungspflichten zum Transparenzregister bislang die vorgenannte Mitteilungsfiktion des § 20 Abs. 2 GwG (alte Fassung) zugutekam, müssen künftig Mitteilungen abgeben. So sind u. a. **alle** juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften zur Mitteilung an das Transparenzregister verpflichtet. Dies betrifft nach § 20 Abs. 1 GwG sowohl **juristische Personen**

des Privatrechts (z.B. GmbH, AG, eingetragener Verein, rechtsfähige Stiftungen) und **eingetragene Personengesellschaften** (KG, OHG, PartG) als nach § 21 GwG auch **nichtrechtsfähige Stiftungen** (soweit der Stiftungszweck aus der Sicht des Stiftenden eigennützig ist), Trusts und vergleichbare Rechtsgestaltungen.

Mitteilungspflichten

Doch was muss in das Transparenzregister eingetragen werden? Gemäß § 19 Abs. 1 GwG sind im Transparenzregister im Hinblick auf die vorgenannten Vereinigungen und Rechtsgestaltungen folgende Angaben zum sogenannten **wirtschaftlich Berechtigten** zugänglich zu machen: Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Wohnort, Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses und alle Staatsangehörigkeiten.

Wirtschaftlich Berechtigte sind natürliche Personen in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle die betreffende Vereinigung letztendlich steht (vgl. § 3 GwG). Bei juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften gelten nach § 3 Abs. 2 GwG natürliche Personen als wirtschaftlich Berechtigte, die unmittelbar oder mittelbar

- Eigentümer von mehr als 25 % des Kapitals sind,
- mehr als 25 % der Stimmrechte kontrollieren oder
- auf vergleichbare Weise Kontrolle ausüben (z. B. als Komplementär oder durch ein Vetorecht).

Werden die Anteile, die Stimmrechte oder eine Kontrolle auf sonstige Weise von einer Vereinigung gehalten/ausgeübt, so gilt als mittelbar wirtschaftlich Berechtigter derjenige, der die Muttervereinigung im Sinne von § 3 Abs. 2 S. 2 bis 4 GwG i. V. m. § 290 Abs. 2 bis 4 HGB beherrscht. Für eine Beherrschung sind in der Regel Kapitalanteile oder Stimmrechte von über 50% erforderlich.

Übergangsfristen

Juristische Personen des Privatrechts und eingetragene Personengesellschaften, deren Pflicht zur Mitteilung an das Transparenzregister bislang aufgrund einer der Mitteilungsfiktionen als erfüllt galt, haben die in § 19 Abs. 1 GwG aufgeführten Angaben ihrer wirtschaftlich Berechtigten,

- sofern es sich um eine Aktiengesellschaft, SE oder Kommanditgesellschaft auf Aktien handelt bis zum **31. März 2022**;



TRANSPARENZREGISTER

- sofern es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft oder Partnerschaft handelt bis zum **30. Juni 2022**;
- in allen anderen Fällen bis spätestens zum **31. Dezember 2022**

der registerführenden Stelle zur Eintragung in das Transparenzregister mitzuteilen.

Drohende Sanktionen

Die Nichterfüllung von Pflichten nach den §§ 18 ff. GwG stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Diese kann bei vorsätzlicher Begehung mit einer **Geldbuße von bis zu EUR 150.000,-**, bei leichtfertiger Begehung mit einer Geldbuße von bis zu EUR 100.000,-, im Übrigen mit einer Geldbuße von bis zu EUR 50.000,- geahndet werden. In diesem Zusammenhang sei zwar darauf hingewiesen, dass die Bußgeldvorschriften für eine von der Streichung der Mitteilungsfiktion betroffene AG, SE oder KGaA bis **31.03.2023**, eine von der Streichung der Mitteilungsfiktion betroffene GmbH, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft (SCE) oder Partnerschaft bis **30.06.2023** und für alle sonstigen von der Streichung der Mitteilungsfiktion betroffenen Rechtsträger bis **31.12.2023** ausgesetzt werden. Nichtsdestotrotz besteht durch den Ablauf der vorgenannten Mitteilungsfristen und der nicht unerheblichen Höhe des drohenden Bußgeldes nunmehr dringender Handlungsbedarf.

FAZIT: Die vorgenannten Neuerungen zum Transparenzregister bringen eine erhebliche Ausweitung der Meldepflichten für Gesellschaften, die sich bisher auf die Mitteilungsfiktion des § 20 Abs. 2 GwG (alte Fassung) berufen konnten, mit sich. Nunmehr sind alle juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften zur Mitteilung an das Transparenzregister verpflichtet. Dabei gelten die oben dargestellten Übergangsfristen, welche teilweise aber bereits abgelaufen sind. Noch ist jedoch Zeit, die Einleitung eines Bußgeldverfahrens wegen der Nichterfüllung von Pflichten nach den §§ 18 ff. GwG zu verhindern. Da die Bußgeldvorschriften lediglich bis ins Jahr 2023 ausgesetzt sind, besteht spätestens jetzt für alle Betroffenen dringender Handlungsbedarf. Kommen Sie gerne auf uns zu, wenn wir Sie unterstützen können. [PS]

KONTAKT

PATRICK SCHUPPELIUS

Rechtsanwalt

Telefon: 07031 863-566

E-Mail: patrick.schuppelius@k-m-z.de

Impressum

KULLEN MÜLLER ZINSER

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Amundsenstraße 6 71063 Sindelfingen

Telefon: 07031/863-9 Webseite: www.k-m-z.de
Telefax: 07031/863-599 E-Mail: info@k-m-z.de

HERAUSGEBER

Kullen Müller Zinser Partnerschaftsgesellschaft mbB
Amundsenstraße 6 71063 Sindelfingen

Sitz der Partnerschaft: Sindelfingen
Registergericht: AG Stuttgart, PR 720080
V.I.S.D.P.: Malte Hugo

HINWEIS

Die Beiträge wurden sorgfältig und nach bestem Wissen unserer Rechtsanwälte und/oder Steuerberater erstellt. Sie stellen keine Rechts- und/oder Steuerberatungen dar und sollen eine solche auch nicht ersetzen. Eine Gewährung für Vollständigkeit und Richtigkeit können wir daher nicht übernehmen. Sollten Sie Beratungsbedarf zu den genannten Themen haben, bitten wir Sie, sich an uns zu wenden. Alle Rechte bleiben uns vorbehalten.

ABBESTELLUNG DES NEWSLETTERS

Falls Sie unseren Newsletter Recht nicht mehr erhalten wollen, bitten wir um eine entsprechende Mitteilung an newsletter.rechtsanwaelte@k-m-z.de.

GESTALTUNG

www.gup-stuttgart.de