

Mehraufwand für Arbeitgeber durch umfangreiche Änderungen des Nachweisgesetzes:

Am 23. Juni 2022 hat der Bundestag den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union gegen die Stimmen der Opposition verabschiedet. Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeuten vor allem die vorgenommenen Änderungen des Nachweisgesetzes einen erheblichen Mehraufwand. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen Mitarbeitenden bei künftigen Einstellungen weit mehr Informationen erteilen und Dokumentationen vornehmen als bisher. Im Einzelfall kann auch eine Anpassung bestehender Arbeitsverträge erforderlich sein. Verstöße gegen einige Neuregelungen des Nachweisgesetzes können erstmals als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 2000 € geahndet werden, so dass die Beachtung der neuen Vorgaben dringend anzuraten ist.

Das Gesetz soll zum 1. August 2022 in Kraft. Es muss noch den Bundesrat passieren.

Was regelt das neue Nachweisgesetz und welche Erweiterungen der Pflichten des Arbeitgebers sind damit verbunden?

Schon bisher galt nach dem Nachweisgesetz die Pflicht des Arbeitgebers die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags binnen eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu fixieren, zu unterzeichnen und der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In der Praxis sind die Vorgaben bislang tatsächlich wenig präsent.

Die bestehenden Pflichten nach dem Nachweisgesetz werden durch die neuen Regelungen deutlich erweitert. Im Wesentlichen handelt es sich um folgende Erweiterungen der Nachweispflicht:

- 1) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist nun entweder das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer anzugeben.
- 2) Sofern eine Probezeit vereinbart ist, ist die Dauer der Probezeit verpflichtend darzulegen.
- 3) Neben der schon bislang anzugebenden Arbeitszeit sind nun auch Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ein etwaiges Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen im Arbeitsvertrag aufzuführen.
- 4) Während bislang im Hinblick auf eine Kündigung häufig lediglich die Kündigungsfrist geregelt sein dürfte, muss nun das Verfahren bei einer Kündigung festgehalten werden. Die einzuhaltende Schriftform bei Ausspruch einer Kündigung ist dabei essentiell. Darüber hinaus muss ein Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag darauf hingewiesen werden, dass er im Falle einer Kündigung die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG einzuhalten hat.
- 5) Im Arbeitsvertrag aufzunehmen ist auch ein etwaiger Anspruch auf Teilnahme an vom Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildungen,

- 6) die Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden sowie
- 7) im Rahmen einer Zusage der betrieblichen Altersversorgung die Identität des Versorgungsträgers.

Erweiterte Nachweisregelungen gelten zudem auch im Hinblick auf längerer Erbringung der Arbeitsleistung im Ausland sowie hinsichtlich einer Arbeit auf Abruf.

Einige der nun verpflichtend darzulegenden Aspekte werden die Arbeitsverträge häufig bereits enthalten. Erfahrungsgemäß dürfte aber v.a. das unter 4) dargestellte Verfahren hinsichtlich einer Kündigung nicht im Arbeitsvertrag dargelegt sein.

Welche Nachweisfristen sind dabei zu beachten?

Während bislang die wesentlichen Arbeitsbedingungen binnen eines Monats nach Arbeitsbeginn fixiert sein mussten, wird diese Frist nun z.T. wesentlich verkürzt.

Bereits spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung müssen die Angaben zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie vereinbarter Arbeitszeit niedergeschrieben sein.

Spätestens sieben Tage nach Arbeitsbeginn müssen unter anderem der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit und die der vereinbarten Befristung sowie Arbeitsort, Arbeitsbeschreibung und die Überstundenregelung festgehalten sein.

Für die übrigen Bedingungen bleibt es bei der Monatsfrist.

Aus Gründen der Praktikabilität empfiehlt es sich allerdings, alle erforderlichen Angaben nach dem Nachweisgesetz in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen und diesen – wie in der Praxis üblich – vor Beginn der Arbeitsleistung beiderseits zu unterschreiben und der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des Arbeitsvertrags auszuhändigen.

Welche Auswirkungen haben die geplanten Änderungen des Nachweisgesetzes auf die Wirksamkeit von Arbeitsverträgen?

Verstöße führen nicht zur Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen. Auch müssen nicht alle Informationen bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein. Es ist auch möglich, Arbeitnehmer in einem separaten Schreiben über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu unterrichten. Um bürokratischen Mehraufwand zu vermeiden, dürfte es aber handhabbarer sein, zumindest bei Neuverträgen bereits im Arbeitsvertrag alle erforderlichen Inhalte aufzuführen.

Wie oben bereits erwähnt sollen Verstöße gegen die Unterrichtungspflichten aber mit Bußgeldern bis zu 2.000 € geahndet werden.

Welche Arbeitsverträge sind betroffen?

Potentiell sind zwar alle Arbeitsverhältnisse betroffen, initiativ müssen Arbeitgeber aber nur bei Neuverträgen tätig werden:

Von sich aus handeln müssen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bei neuen Arbeitsverträgen, die ab dem 1. August beginnen. Hier treffen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die weitergehenden Unterrichtungspflichten. Da auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses (und nicht auf den Vertragsschluss) abgestellt wird, gilt dies auch für Arbeitsverträge, die bereits vereinbart wurden, aber erst am oder nach dem 1. August 2022 beginnen

Arbeitsverträge, die vor dem 1. August 2022 geschlossen wurden, müssen nicht automatisch angepasst werden. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Verlangen **innerhalb von sieben Tagen** die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Angesichts dieser sehr kurzen Frist ist es ratsam, vorbereitet zu sein.

Für Alt und Neuverträge gilt: Ändern sich im bestehenden Arbeitsverhältnis die wesentlichen Vertragsbedingungen, reicht es zukünftig nicht mehr, diese spätestens einen Monat nach Änderung mitzuteilen (§ 3 NachwG a.F.). Künftig müssen die Änderungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitgeteilt werden.