

Neues zum Arbeitsrecht

VAFA-SPECIAL

Nur intern für VAFA-Mitglieder

Einige Informationen u. a. zum neuen Nachweisgesetz

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellung von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war. Das neue Nachweisgesetz gilt seit dem 01. August 2022. Es besteht Handlungsbedarf für Arbeitgeber.

Für viel Aufsehen sorgte die aktuelle Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der europäischen Union (EU-Richtlinie 2019/1152). Hierzu musste vor allem das Nachweisgesetz (NachwG) geändert werden, in dem festgeschrieben ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber nachkommen muss. Die Gesetzesänderungen betreffen sowohl neue als auch bestehende Arbeitsverhältnisse.

Für die Praxis von hoher Bedeutung ist dabei insbesondere die Erweiterung des in § 2 Abs. 1 NachwG enthaltenen Katalogs niederzulegender Mindestinhalte von Arbeitsverträgen. Hier die Wichtigsten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- 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 und seinen Arbeitsort frei wählen kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen

sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,

- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzung für Schichtänderungen,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen.
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- Informationen über den Versorgungsträger, wie betriebliche Altersversorgung,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
- in allgemeiner Form gehaltene Hinweise auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder sonstiger Regelungen,
- gelten noch besondere Regelungen für die Arbeit auf Abruf.

Weder aus dem Gesetzestext des Nachweisgesetzes noch aus der Gesetzesbegründung lassen sich die genauen Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Detailgenauigkeit ablesen.

Unklar ist besonders die Anforderung an den Arbeitgeber bereits im Arbeitsvertrag über den „Kündigung(schutz-)prozess“ zu informieren (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG). Sicher ist, dass der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang auf das Schriftformerfordernis der Kündigung, die Kündigungsfristen sowie auf die 3-Wochenfrist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage gem. § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hinzuweisen hat.



Insbeson-

Warenautomaten, Kiddy & Gaming

VAFA-SPECIAL

Nur intern für VAFA-Mitglieder

dere die letzte Anforderung ist neu und war bis heute üblicherweise nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrages.

Daneben stellen sich weitere noch völlig offene Fragen, beispielweise, ob der Arbeitgeber detailliert zum Kündigungsschutzprozess informieren muss, beispielsweise Angaben zu einem möglichen Sonderkündigungsschutz, zur Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG) oder auch zu Massenentlassungsanzeigen u. ä. machen muss. Wir gehen zurzeit hiervon nicht aus.

Die Aufgabe der Arbeitgeber ist es daher, für die Praxis brauchbare Formulierungen in die Arbeitsverträge einzuarbeiten, die einerseits den Arbeitsvertrag nicht so sehr aufblähen, dass eine praktische Arbeit mit ihnen nahezu ausgeschlossen ist, andererseits die oben genannten Mindestbedingungen erfüllt werden.

Neben den Inhalten des Arbeitsvertrages ist auch seine Form zu beachten. Der Gesetzgeber hat von der Möglichkeit, dass Arbeitsverträge auch in elektronischer Form übergeben werden können, keinen Gebrauch gemacht. Dies bedeutet, dass auch nach der Änderung des Nachweisgesetzes Arbeitsverträge in Deutschland, wie zuvor, in Schriftform vorliegen müssen und auch eigenhändig unterschrieben werden müssen. Das unterschriebene Exemplar muss dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden, elektronische Formen, wie E-Mail etc. sind ausgeschlossen, selbst wenn diese mit einer zertifizierten elektronischen Signatur versehen wären.

Hinzutritt, dass dieser schriftliche Arbeitsvertrag nun bereits am ersten Arbeitstag der Arbeitsaufnahme, statt wie bisher innerhalb eines Monats ausgehändigt werden muss.

All diese Regelungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die mit dem 01. August 2022 begonnen haben. Arbeitsverträge, die zu diesem Zeitpunkt bereits bestanden, sind zunächst nicht betroffen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können jedoch von ihrem Arbeitgeber eine Abschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen unter Anwendung des neuen Nachweisgesetzes verlangen. Nach dem Verlangen hat der Arbeitgeber eine Frist von 7 Tagen, um diese Verpflichtung zu erfüllen.

Diese Nachweispflichten gelten auch für die Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die entsprechenden Änderungen schriftlich in Form des neuen Nachweisgesetzes mitteilen muss, in dem die Änderung wirksam werden soll.

Zu „schlechter“ Letzt ist darauf hinzuweisen, dass ab dem 01. August 2022 ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz anders als zuvor nunmehr als

Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 € geahndet werden kann. Dies ist jedoch kein Grund für schlaflose Nächte, da es abzuwarten gilt, ob Verstöße gegen das Nachweisgesetz von den zuständigen Behörden tatsächlich geahndet werden und wenn ja, ob die Bußgeldgrenze bis zum oben genannten Höchstbetrag ausgeschöpft wird.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es Einiges zu tun gibt. Sollten Sie Hilfe bei der Neuformulierung Ihrer Arbeitsverträge benötigen, stehen wir hierzu jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Tim Brühland

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht
Fachanwalt für Steuerrecht

Rechtsanwälte
Vohmann & Kollegen PartnG mbB
Erholungstraße 14
42103 Wuppertal

Fon: 0202 / 26 45 98 0
Fax: 0202 / 26 45 98 60

PR AG Essen Nr. 1591
FA Wuppertal-Elberfeld
St.-Nr. 132/5811/0208
USt-Ident-Nr. DE 121110191

Die Ausführungen sind freibleibend und unverbindlich, da sie nicht alle individuellen Besonderheiten und späteren Änderungen berücksichtigen können. Im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle oder unsere Vertragsanwälte. Im Haftungsfall ist die Haftungshöhe bzgl. aller Angaben in diesen Formularen VAFA-seitig auf maximal einen ¼-Jahresbeitrag des Mitglieds beschränkt.

Arbeitsrecht © tbr – VAFA-SPECIAL 2209.01 Alle Rechte vorbehalten.