

ARBEITSRECHT

Juli 2022

Änderung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022 - Handlungsbedarf!

Der Deutsche Bundestag hat am 23.06.2022 den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet.

Dabei hat der deutsche Gesetzgeber neben dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unter anderem auch das Nachweisgesetz (NachwG) geändert, in dem verankert ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber nachkommen muss.

Da die Umsetzungsfrist der Europäischen Union für die neuen Regeln am 31.07.2022 abläuft, treten die Neuregelungen recht kurzfristig zum 01.08.2022 in Kraft.

1. Bisherige Rechtslage

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste.

Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Nach § 2 NachweisG waren folgende Angaben ohnehin schon bisher zwingend:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: 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 kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Wo schriftliche Arbeitsverträge existieren, sind diese Angaben in der Regel schon jetzt soweit vollständig gewesen.

2. Gesetzesänderung

a)

Folgende Arbeitsbedingungen müssen aber künftig **zusätzlich** zu den bereits jetzt in § 2 NachweisG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden, wobei die Änderungen/gesetzlichen Erweiterungen durch Fettdruck und Unterstreichung hervorgehoben sind:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: **das Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. 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 oder **seinen Arbeitsort frei wählen** kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die **Dauer der Probezeit**,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der **Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die **getrennt anzugeben sind**, und deren Fälligkeit sowie die **Art der Auszahlung**,

8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte **Ruhepausen und Ruhezeiten** sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das **Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen**,
9. bei **Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**:
 - a. dass der Arbeitnehmer seine **Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall** zu erbringen hat,
 - b. die Zahl der **mindestens zu vergütenden Stunden**,
 - c. der **Zeitraumen** (Referenztage und Referenzstunden), der für die **Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt** ist
 - d. die **Frist**, innerhalb derer der Arbeitgeber die **Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen** hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der **Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. sofern vereinbart, der **Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **betriebliche Altersversorgung** über einen Versorgungsträger zusagt, der **Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers**,
14. das bei der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren**, mindestens das **Erfordernis der Schriftform** der Kündigung und die **Fristen für die Kündigung** des Arbeitsverhältnisses, sowie die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das **Arbeitsverhältnis anwendbaren** Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und **Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen**, die auf der Grundlage **kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber** festlegen.

b)

Die vorgenannten (erweiterten) Arbeitsbedingungen muss der Arbeitgeber **schriftlich** niederlegen, diese Niederschrift unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist damit ausgeschlossen.

Bei **Neu-Arbeitsverträgen** sind die Angaben nach den Nummern 1 bis 10 dem Arbeitnehmer mit Arbeitsbeginn, spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Ver-

fügung zu stellen, die übrigen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für **bereits bestehende Arbeitsverhältnisse** muss kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Beruft sich aber ein bereits beschäftigter Arbeitnehmer auf die Neuregelung, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen entsprechend der ab 01.08.2022 geltenden Vorgaben innerhalb der obigen Fristen auszuhändigen. Soweit ein **bestehender Arbeitsvertrag nach dem 01.08.2022 geändert** wird, sind die Neuregelungen und Fristen ebenfalls zu beachten. Ausgenommen sind z. B. Änderungen aufgrund anwendbarer gesetzlicher Vorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Bisher waren vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat vom Nachweisgesetz ausgeschlossen. Ab 01.08.2022 entfällt diese Beschränkung.

c)

Außerdem werden erstmals einzelne Verstöße gegen das Nachweisgesetz als Ordnungswidrigkeit behandelt, die mit einer Geldbuße von jeweils bis zu 2.000,00 € geahndet werden kann.

d)

Plant der Arbeitgeber, Formulararbeitsverträge allgemein im Betrieb einzuführen, in denen persönliche Daten festgehalten werden sollen, die über die reinen Personaldaten (Name, Geburtstag, Geburtsort, Anschrift) der Arbeitnehmer hinausgehen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Dieses beschränkt sich jedoch auf die Verwendung persönlicher Daten, die übrigen Angaben sowie das Formular als solches sind hingegen mitbestimmungsfrei (vgl. Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 21.12.2010, Az. 6 TaBVGA 12/10).

Der Betriebsrat hat schließlich bei der Verwendung der vom Arbeitgeber gestellten Formulararbeitsverträge ein Überwachungsrecht (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Aus der gesetzlichen Aufgabe, die Einhaltung von Gesetzen im Betrieb zu überwachen, folgt jedoch kein Recht des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die Durchführung der zur Einhaltung erforderlichen Maßnahmen zu verlangen. Der Betriebsrat ist vielmehr darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorschriften beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.11.2005, Az. 7 ABR 12/05).

Praxishinweis

Werden schriftliche Arbeitsverträge abgeschlossen, ist das hierfür verwendete Muster auf die neuen Regelungen anzupassen. Für die bestehenden Arbeitsverhältnisse wäre außerdem eine Vorlage zu erstellen, um kurzfristig binnen der vorgesehenen Frist den vorhandenen Mitarbeitern die wesentlichen Vertragsbedingungen aushändigen zu können.