

Sehr geehrte Mandantinnen, sehr geehrte Mandanten,

aufgrund einer aktuell bevorstehenden Gesetzesänderung des Nachweisgesetzes möchten wir Sie auf den anstehenden Handlungsbedarf im arbeitsrechtlichen Bereich hinweisen.

1. Das Änderungsgesetz zum Nachweisgesetz

Erst vor wenigen Tagen billigte der Bundesrat eine Änderung des Nachweisgesetzes. Die Neufassung des Gesetzes - in der jetzt auch ein Bußgeld geregelt ist - tritt bereits zum 01.08.2022 in Kraft. Neu sind u. a. folgende zeitliche Vorgaben für Informationen an die Belegschaft:

- a) In allen Arbeitsverträgen für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen, sind mehr Angaben zu machen als bisher.
- b) Bisherigen Angestellten sind auf deren Anforderung diese Angaben innerhalb einer Woche schriftlich nachzureichen.

2. Die Anforderungen

a) Bisher:

Die bisherigen Regelungen des Nachweisgesetzes sehen bereits vor, dass bestimmte Angaben zum Arbeitsverhältnis schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer in einer Urkunde (in der Regel war dies der Arbeitsvertrag) zu übergeben sind. Wir haben diese verpflichtenden Anforderungen in Anlage 1, Ziffer 1 zu diesem Vertrag aufgelistet.

b) Künftige zusätzliche Anforderungen

Ab 01.08.2022 sind weitere Angaben schriftlich niederzulegen und an den Arbeitnehmer zu übergeben. Diese Informationen sind bereits am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses vorzulegen, so dass es sich empfiehlt, diese in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Sämtliche Informationen, die zusätzlich aufzunehmen sind, haben wir Ihnen in Anlage 1 Ziffer 2 zu diesem Schreiben zusammengefasst.

c) Übergabe an Arbeitnehmer, die bei Ihnen bereits beschäftigt sind

Die bereits bei Ihnen beschäftigten Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Übergabe einer schriftlichen Zusammenstellung der in Anlage 1 genannten Angaben. Sofern ein Arbeitnehmer Sie dazu auffordert, haben Sie die Angaben schriftlich, d.h. versehen mit Ihrer eigenhändigen Unterschrift, an den Arbeitnehmer innerhalb von einer Woche ab Aufforderung vorzulegen.

d) Unklare Regelungen

Leider regelte der bundesdeutsche Gesetzgeber manches nicht genau. So heißt es insbesondere hinsichtlich der neuen Pflichtangabe „das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren“ im Gesetzesentwurf lapidar:

„[...] mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage“

Aufgrund des Wortes „mindestens“ ist nicht auszuschließen, dass weitere Angaben notwendig sein könnten. Da der Gesetzgeber keine klaren Vorgaben macht, wird es künftig Sache der Arbeitsgerichte sein, auszulegen, ob und ggf. welche weiteren Angaben verpflichtend sein sollen.

Derzeit besteht damit eine Unsicherheit. Die im Entwurf enthaltenen konkreten Vorgaben sollten jedenfalls aufgenommen werden. Wir empfehlen Ihnen, zumindest Regelungen zu

- den Kündigungsfristen des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers,
- zum Schriftformerfordernis der Kündigung
- der Klagefrist nach dem KSchG

in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Dabei ist bei bestehenden Arbeitsverhältnissen darauf zu achten, dass die bestehenden Vereinbarungen Eingang in den Arbeitsvertrag/das Informationsblatt finden. Wir unterstützen Sie bei der Prüfung der Einzelfälle und der Erstellung von Vertragsformulierungen gerne.

e) Bußgeld

Bisher zogen Verstöße gegen das Nachweisgesetz allenfalls beweisrechtliche Probleme nach sich. Mit dem Änderungsgesetz soll das nun anders werden. Es wird ausdrücklich geregelt, dass bei Verstößen gegen das Gesetz ein Bußgeld verhängt werden kann. Dieses kann bis zu EUR 2.000,00 pro Einzelfall betragen.

Deswegen ist es unseres Erachtens notwendig, trotz der bestehenden Unsicherheit zu den Pflichtangaben hinsichtlich des Kündigungsprozederes und ggf. auch zu anderen Pflichtangaben zumindest etwas in den Arbeitsvertrag zu schreiben. Denn so können Sie jedenfalls gegenüber der Bußgeldstelle argumentieren, dass sie bestmöglich versuchten, den Anforderungen des Gesetzes nachzukommen.

Wir gehen derzeit davon aus, dass man dann seitens der Bußgeldstelle in den ersten Fällen kein Bußgeld verhängen wird. Haben Sie allerdings konkrete Beanstandungen erhalten, sind unverzüglich entsprechende Anpassungen in den Arbeitsverträgen bzw. in den Informationsblättern vorzunehmen.

Gerne stehen wir Ihnen bei allen Fragen zu diesen Themen zur Verfügung und unterstützen Sie bei der Umsetzung.

Wenden Sie sich bitte vorrangig an unsere Rechtsanwälte Ralf Weinber und Ingo Nentwig. Gerne kann auch unser Lohn-Team für Sie hausintern den Kontakt herstellen.

Anlage 1

1. Verpflichtende Angaben gegenüber dem Arbeitnehmer bisher:
 - a. Name und Anschriften beider Vertragsparteien
 - b. Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - c. Arbeitsort (falls kein bestimmter Arbeitsort vereinbart ist, Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann)
 - d. kurze Tätigkeitsbezeichnung/-beschreibung
 - e. Höhe der Arbeitsvergütung und etwaige besondere Lohn-/Gehaltsbestandteile
 - f. wenn vereinbart: Befristung mit der „vorhersehbaren Dauer“ des Arbeitsverhältnisses
 - g. die vereinbarte Arbeitszeit
 - h. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
 - i. Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - j. in allgemeiner Form gehaltener Hinweis, ob und welche Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

2. Künftig zusätzlich erforderliche Angaben:
 - Die Dauer einer etwaig vereinbarten Probezeit
 - vereinbarte Ruhepausen und -zeiten
 - bei vereinbarter Schichtarbeit: Schichtsystem und Schichtrhythmus sowie Voraussetzungen für eventuelle Schichtänderungen
 - bei Arbeit auf Abruf ist
 - o die Vereinbarung der Abrufarbeit an sich im Arbeitsvertrag
 - o die Anzahl der mindestens zu vergütenden Arbeitsstunden, sowie
 - o der Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist; und
 - o die Frist, innerhalb der Sie als Arbeitgeber die konkrete Arbeitszeit im Voraus mitteilen müssen, schriftlich niederzulegen
 - wenn vereinbart: Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden, sowie die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden
 - das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren (s.o.)
 - genaue Höhe der Arbeitsvergütung und deren Zusammensetzung einschließlich etwaiger Vergütung von Überstunden, etwaigen Zuschlägen, und soweit vereinbart Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen oder andere Bestandteile des Arbeitsentgelts. All das ist nun jeweils getrennt anzugeben mit Angaben zu Fälligkeit und Art der Auszahlung (also detaillierter als bisher)
 - soweit allgemein im Betrieb bestehend oder individuell vereinbart: Details zum Anspruch der beschäftigten Person auf von Ihnen als Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
 - soweit vereinbart oder im Unternehmen allgemein gültig: Angaben zu einer betrieblichen Altersversorgung mit Name und Anschrift des Versorgungsträgers (wobei diese Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger selbst verpflichtend die Daten zu Verfügung stellt)