

# WINTER RECHTSANWÄLTE

SEIT 1919

## Wichtige Änderung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022!

Noch vor der Sommerpause wurde folgende Verschärfung des Nachweisgesetzes und der arbeitgeberseitigen Informationspflichten verabschiedet, welche zum 01.08.2022 bereits in Kraft treten wird:

Bisher galt:

### § 2 NachwG

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. <sup>2</sup>In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- 1.der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- 2.der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- 3.bei befristeten Arbeitsverhältnissen: 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 kann,
- 5.eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- 6.die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- 7.die vereinbarte Arbeitszeit,
- 8.die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- 9.die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- 10.ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

<sup>3</sup>Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Die Pflicht zur Niederschrift soll nun um folgende Punkte ergänzt werden:

- Arbeitsentgelt: **einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,**
- die **Dauer der Probezeit**, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, **muss diese zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen,**
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte **Ruhepausen** und **Ruhezeiten** sowie **bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,**
- sofern vereinbart, die **Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,**
- **bei Kündigung** des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer **einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;** § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist

auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

- **Bußgeldvorschriften, wenn wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt, eine genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erfolgt.**
- Bei Abrufarbeit die **Voraussetzungen des § 12 TzBfG (Ankündigungsfrist, Mindeststunden)**
- Evt. Info über Anspruch auf **Fortbildungen**
- Evt. Info über **BetrAV**

Die Niederschrift mit Infos zu Name/Anschrift, Arbeitsentgelt und Pausen ist am 1. Tag, die Niederschrift mit Infos zu Nr. 2-6 (s.o.), 9 (Abrufarbeit) und 10 (Überstunden) am 7. Tag nach dem vereinbarten Beginn und der Rest nach einem Monat **auf Papier** (!) auszuhändigen.

Damit werden die Nachweispflichten teilweise ergänzt und neue Informationspflichten hinsichtlich der Probezeit, des Umfangs des Fortbildungsanspruchs, Überstunden, Abrufarbeit und der Identität des Versorgungsträgers im Falle der betrieblichen Altersversorgung eingeführt.

Wer diese Pflichten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in vorgeschriebener Weise oder nicht rechtzeitig erbringt, handelt ordnungswidrig. Die Geldbuße beträgt bis zu 10.000,00 Euro.

Für Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem 01.08.2022 bestanden, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am 7. Tag nach seiner Aufforderung die Niederschrift mit den Angaben nach 1-10 auszuhändigen, der Rest spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung.

Müssen nun alle Arbeitsverträge geändert werden? Wer Niederschrift und Arbeitsvertrag verwendet, muss nur die Vorlagen zur Niederschrift nach § 2 NachwG aktualisieren, dies am Besten sofort, da die Alt-Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Niederschrift ebenfalls noch geltend machen können.

**Wer – wie häufig – nur Arbeitsverträge einsetzt, muss diese dringend überprüfen und anpassen, damit sie ab 01.08.2022 genutzt werden können und kein Bußgeld riskiert wird!**

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Verpflichtung zu legen, dass Arbeitgeber auch über die Vorgaben des Kündigungsschutzes und der entsprechenden Fristen für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu informieren haben. Der Gesetzgeber hat in der Gesetzesbegründung klargestellt, dass diese Pflicht, selbst wenn sie verletzt wird, nicht dazu führt, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist. Dennoch werden Arbeitnehmervertreter voraussichtlich den Einwand erheben, dass wegen der fehlerhaften Unterrichtung die Kündigung unwirksam ist. Dieses Argument dürfte falsch sein, denn die Richtlinie spricht zwar auch von Sanktionen, meint aber hier Bußgelder und nicht die Unwirksamkeit von Kündigungen.

Sören Riebenstahl, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht