

Änderung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022 – Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie –

Köln/Mönchengladbach, im August 2022

Mit Wirkung zum 01.08.2022 treten wichtige Änderungen des Nachweisgesetzes in Kraft. Diese dienen der Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019). Der Bundestag hat den Regierungsentwurf vom 06.04.2022 in seiner Sitzung vom 23.06.2022 im Wesentlichen angenommen. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 08.07.2022 auf die Einberufung des Vermittlungsausschusses verzichtet. Die Neufassung des Nachweisgesetzes sieht erweiterte und neue Nachweispflichten vor, die zudem erstmals auch bußgeldbewehrt sind. Wir stellen die wesentlichen Änderungen und den sich hieraus ergebenden Handlungsbedarf insbesondere für die Vertragsgestaltung im Folgenden dar:

1. Erweiterte Nachweispflichten

Das Nachweisgesetz regelt, dass bestimmte Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen sind. Schon die bisherige Fassung des Nachweisgesetzes erfasst Name und Anschrift der Vertragsparteien, der Beginn und ggf. die Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, eine kurze Tätigkeitsbeschreibung, Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit der Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Kündigungsfristen und ein Hinweis auf etwaige Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen). Im Regelfall sind die nachweispflichtigen Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag enthalten. Mit der Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 4 Nachweisgesetz in der bisherigen Fassung). Neu sind die folgenden Regelungen:

a. Befristete Arbeitsverhältnisse (§ 2 Abs. 1 Nr. 3):

Künftig kann alternativ zur vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses auch das Enddatum nachgewiesen werden.

b. Arbeitsort (§ 2 Abs. 1 Nr. 4):

Soweit der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann, ist dies ebenfalls nachzuweisen. Dies gilt insbesondere bei der Vereinbarung von mobiler Arbeit.

Wichtig: Der pauschale Hinweis auf eine Betriebsvereinbarung genügt – anders als bei anderen Vertragsbedingungen – nach der ausdrücklichen Regelung in § 2 Abs. 4 nicht. Es ist zwingend zusätzlich noch der Hinweis auf die freie Wahl des Arbeitsortes mit aufzunehmen.

Formulierungsvorschlag:

„Die Zulässigkeit mobiler Arbeit richtet sich nach den betrieblichen Regelungen, derzeit nach der Betriebsvereinbarung Mobile Arbeit vom Soweit hiernach mobile Arbeit zulässig ist, kann nach Maßgabe der entsprechenden Regelung der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen.“

c. Dauer der Probezeit (§ 2 Abs.1 Nr. 6):

Auch die Dauer der Probezeit ist in die Niederschrift mit aufzunehmen. Dies sollte in der Regel kein Problem darstellen, da eine Probezeit ohnehin gesondert vereinbart werden muss und daher im (schriftlichen) Arbeitsvertrag regelmäßig enthalten ist.

d. Arbeitsentgelt (§ 2 Abs. 1 Nr. 7):

Neben der aktuell schon erforderlichen Darstellung der Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgelts ist künftig gesondert die Überstundenvergütung auszuweisen. Nach wie vor sind derartige Angaben jedoch entbehrlich, wenn sich die Vergütung oder einzelne Vergütungsbestandteile aus Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bzw. kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien ergeben. Hierfür genügt nach dem neugefassten § 2 Abs. 4 ein Hinweis auf die entsprechenden Kollektivregelungen. Für tarifgebundene Arbeitsverhältnisse dürfte im Regelfall lediglich ein Hinweis auf die Überstundenvergütung erforderlich sein.

Formulierungsvorschlag:

„Sofern Überstunden nicht mit dem Gehalt abgegolten sind oder in Freizeit ausgeglichen werden, sondern ausgezahlt werden, werden sie mit dem rechnerischen Stundensatz vergütet, der sich aus der festen Bruttomonatsvergütung und der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt“.

Was die nunmehr ebenfalls anzugebene Art der Auszahlung angeht, so dürfte der folgende Zusatz genügen:

„Die Auszahlung sämtlicher Vergütungsbestandteile erfolgt bargeldlos per Überweisung.“

e. Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 8):

Neben der vereinbarten Arbeitszeit sind künftig auch vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen in die Niederschrift mit aufzunehmen. Wiederum gilt, dass ein allgemeiner Verweis auf geltende Betriebsvereinbarungen genügt. Nur für den Fall, dass im Betrieb kein Betriebsrat besteht, müsste neben der Befugnis zur Anordnung von Schichtarbeit auch das geltende Schichtsystem mit aufgeführt werden.

Formulierungsvorschlag:

„Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich mit Schichtarbeit einverstanden. Aktuell bestehen vier Schichten, nämlich Schichtänderungen sind im Rahmen des Direktionsrechts nach billigem Ermessen zulässig.“

Ruhepausen und Ruhezeiten sind in aller Regel nicht „vereinbart“, sondern werden im Rahmen des Direktionsrechts angeordnet oder in Betriebsvereinbarungen geregelt, so dass ein Hinweis entbehrlich ist.

f. Arbeit auf Abruf (§ 2 Abs. 1 Nr. 9):

Bei Arbeit auf Abruf ist künftig in die Niederschrift mit aufzunehmen, dass die Arbeitsleistungen entsprechend dem Arbeitsfall zu erbringen ist, wie viele Stunden mindestens vergütet werden, welcher Zeitrahmen für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt wird und welche Ankündigungsfrist besteht. Diese Angaben dürften ohnehin schon Gegenstand arbeitsvertraglich im Rahmen der Vereinbarung gem. § 12 Abs. 1 Satz 1 TzBfG geregelt sein, so dass sich voraussichtlich kein erheblicher Anpassungsbedarf ergeben sollte.

g. Anordnung von Überstunden (§ 2 Abs. 1 Nr. 10):

Ebenfalls in die Niederschrift aufzunehmen ist die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen. Auch diesbezüglich gilt, dass die Angaben entbehrlich sind, soweit sich die Befugnis zur Anordnung von Überstunden bereits aus Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien ergibt. Ist es nicht der Fall, ist eine vertragliche Vereinbarung der Befugnis zur Anordnung von Überstunden ohnehin erforderlich, so dass sich im Regelfall kein Anpassungsbedarf ergeben sollte.

h. Anspruch auf Fortbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 12):

Nachgewiesen muss auch ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung. Individualvertraglich sind derartige Ansprüche selten vorgesehen. Häufiger ergeben sich Fortbildungsansprüche aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Dann dürfte aber der allgemeine Hinweis auf diese Kollektivvereinbarungen gem. § 2 Abs. 4 genügen. Hinweise auf gesetzliche Fortbildungsansprüche (etwa nach den Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen der Länder) müssen nicht mit aufgenommen werden, da es sich hierbei nicht um eine „vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“ handelt.

i. Betriebliche Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 Nr. 13):

Im Falle einer Altersversorgungszusage ist der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben, sofern der Versorgungsträger nicht selbst zu dieser Information verpflichtet ist. Demnach kann der Hinweis auf Name und Anschrift bei den der Versicherungsaufsicht unterliegenden Versorgungsträgern unterbleiben, etwa Lebensversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen, da diese zur Information nach § 234k VAG verpflichtet sind. In anderen Fällen, namentlich bei Unterstützungskassen und den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes, müsste indes künftig Namen und Anschrift des Versorgungsträgers in die Niederschrift mit aufgenommen werden.

j. Angaben zur Kündigung (§ 2 Abs. 1 Nr. 14):

Weitreichenden Änderungen ergeben sich bezüglich der Angaben zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Künftig verlangt das Gesetz, dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses das von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende

Verfahren anzugeben ist, mindestens aber das Schriftformerfordernis des § 623 BGB, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/1636, Seite 27) genügt der pauschale Hinweis auf geltende tarifvertragliche Kündigungsfristen nicht. Die Kündigungsfristen müssen explizit unter Verweis auf die Rechtsgrundlage angegeben werden.

Formulierungsvorschlag:

„Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Fristen für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergeben sich aus den jeweils anwendbaren tarifvertraglichen Vorschriften, derzeit § 34 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006 in der Fassung des Änderstarifvertrages Nr. 12 vom 29.11.2021 [wörtliche Wiedergabe der Tarifvorschrift]. Soweit der Arbeitnehmer geltend machen will, dass eine Kündigung des Arbeitgebers sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Abs. 1 KSchG)“.

k. Hinweis auf Kollektivregelungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 15):

Weiterhin ist in die Niederschrift ein allgemeiner Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen erforderlich, wobei nunmehr ausdrücklich auch die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien mit aufgeführt sind. Die Kollektivvereinbarungen müssen aber – jedenfalls nach herrschender Meinung – nicht namentlich aufgeführt werden.

l. Zusätzliche Angaben bei Auslandsentsendungen (§ 2 Abs. 2 und 3)

Im Falle von Auslandsentsendungen für die Dauer von mehr als vier Wochen sind weitere Hinweise mit aufzunehmen, nämlich

- das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer,
- die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,

- sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-Verpflegungs- und Unterbringungskosten sowie
- die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

Unterfällt die Auslandstätigkeit der Entsenderichtlinie (also dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz), sind zusätzlich die folgenden Hinweise mit aufzunehmen:

- die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat und
- der Link zur offiziellen nationalen Website des Binnenmarkt-Informationssystems.

2. Form und Frist

Wie bisher ist der Nachweis der Arbeitsvertragsbedingungen schriftlich zu erbringen. Die elektronische Form bleibt weiterhin ausgeschlossen. Ein entsprechender Vorschlag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion wurde von den Regierungsfractionen abgelehnt. Dementsprechend genügt ein Arbeitsvertragsschluss mittels Qualifizierter Elektronischer Signatur (z.B. DocuSign) zwar den Anforderungen an die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, jedoch nicht den Anforderungen des Nachweisgesetzes. Soweit der Nachweis der Arbeitsvertragsbedingungen durch den Arbeitsvertrag erbracht werden soll und dieser nur elektronisch abgeschlossen wird, müsste dem Arbeitnehmer zusätzlich zur elektronischen Fassung noch ein eigenhändig unterschriebener Ausdruck ausgehändigt werden.

Der Nachweis zu den Vertragsbedingungen gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1, 7 und 8 (also zu den Vertragsparteien, zur Vergütung und Arbeitszeit) muss am ersten Arbeitstag vorliegen, die Angaben zu § 2 Abs. 1 Nr. 2 bis 6 und 9 bis 10 am siebten Kalendertag nach Arbeitsbeginn und die übrigen Vertragsbedingungen einen Monat nach Arbeitsbeginn.

3. Zeitliche Geltung

Nach den neugefassten § 5 sind die Änderungen im Nachweisgesetz für Arbeitsverhältnisse maßgeblich, die ab dem 01.08.2022 begründet werden. Besteht das Arbeitsverhältnis bereits vor diesem Termin, sind die nunmehr verlangten Angaben nur auf Verlangen des Arbeitnehmers auszuhändigen.

4. Verstöße

Verstöße gegen das Nachweisgesetz werden nach § 4 mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € pro Fall sanktioniert. Zuständig sind die Ordnungsbehörden der Länder, in Nordrhein-Westfalen also die Bezirksregierungen.

5. Praktische Hinweise

Die Umstellung aller Arbeitsvertragsmuster bis Anfang August ist aus zeitlichen Gründen vielfach kaum möglich. Da nach dem Gesetz nur eine (einseitige) schriftliche Erklärung des Arbeitgebers verlangt wird, können provisorisch die im Mustervertrag fehlenden Angaben in einem Beiblatt, welches zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, aufgeführt werden. In vielen Fällen wird es genügen, in einem solchen Beiblatt die folgenden Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

- Berechnung der Überstundenvergütung.
- Fälligkeit und Auszahlung des Arbeitsentgelts.
- Kündigungsfristen.
- Hinweis auf die dreiwöchige Klagefrist im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung.
- Hinweis auf die bargeldlose Auszahlung des Arbeitsentgelts.

Ein Beispiel für ein solches „Beiblatt“ haben wir als Anlage beigefügt.

Sollten Sie weitere Fragen zur Umsetzung des Nachweisgesetzes haben, sprechen Sie uns einfach an!

Für Rückfragen stehen Ihnen die Anwälte des Stallmeyer Teams jederzeit zur Verfügung.

Per Mail an: info@stallmeyer.de

oder

Per Telefon: +49 2161 57555 -0 / +49 221 934737-0

Anlage: Beispiel für ein Beiblatt zur vorübergehenden Verwendung, bis die Arbeitsvertragsmuster angepasst sind:

Ergänzende Hinweise nach § 2 Nachweisgesetz

Zusätzlich zu den im Arbeitsvertrag niedergelegten Vertragsbedingungen erteilen wir die folgenden Hinweise:

- Sofern Überstunden nicht mit dem Gehalt abgegolten sind oder in Freizeit ausgeglichen werden, sondern ausgezahlt werden, werden sie mit dem rechnerischen Stundensatz vergütet, der sich aus der festen Bruttomonatsvergütung und der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt.
- Die monatliche Vergütung wird zum Ende eines Monats fällig und – wie alle weiteren Entgeltbestandteile – bargeldlos ausgezahlt.
- Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Fristen für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitsvertrag zu entnehmen. Sofern auf die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen verwiesen wird, belaufen sich diese derzeit, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat, auf einen Monat, fünf Jahre bestanden hat, auf zwei Monate, acht Jahre bestanden hat, auf drei Monate, zehn Jahre bestanden hat, auf vier Monate, zwölf Jahre bestanden hat, auf fünf Monate, 15 Jahre bestanden hat, auf sechs Monate und 20 Jahre bestanden hat, auf sieben Monate, jeweils zum Ende eines Kalendermonats.
- Soweit der Arbeitnehmer geltend machen will, dass eine Kündigung des Arbeitgebers sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 Abs. 1 KSchG).
- Die Zulässigkeit mobiler Arbeit richtet sich nach den betrieblichen Regelungen, derzeit nach der Betriebsvereinbarung Mobile Arbeit vom 25.03.2021. Soweit hiernach mobile Arbeit zulässig ist, kann nach Maßgabe der entsprechenden Regelung der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen.

Unterschrift