



Arbeitsvertragsrecht

Anpassung von Einstellungsabläufen bzw. HR-Prozessen

Neue Rechte für Arbeitnehmer

Sehr geehrte LeserInnen,

das arbeitsvertragliche Nachweisrecht wurde geändert, mit großer Bedeutung für die Praxis.

Der Gesetzgeber wurde noch rechtzeitig vor Ablauf der Umsetzungsfrist für die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen tätig. Nach dieser Richtlinie soll aufgrund "einiger neuen Arbeitsformen" eine größere Notwendigkeit für Mitarbeitende bestehen, umfassend, zeitnah und insbesondere **schriftlich** in einer leicht zugänglichen Form über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu werden.

Die Umsetzung dieser Richtlinie hat daher Auswirkungen auf die künftige Gestaltung der Textmuster von Arbeitsverträgen/begleitender Information, auf die notwendige Datenverfügbarkeit und ggf. auf die Dokumentation der Abläufe bei der Einstellung.

Einen anregenden Einblick in die Welt des Rechts wünscht

Ihr

Nachweisgesetz 2022 ab 01.08.2022

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 eine teilweise Neuregelung des Nachweisgesetzes (NachwG) verabschiedet, die bereits 01.08.2022 in Kraft tritt.

Neuerungen im Überblick

Zentrale Neuerung ist § 2 Abs.1 S.1 NachwG:

„Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niedezulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.“

Schriftlicher Nachweis

Üblicherweise werden bereits bislang die Nachweispflichten im Arbeitsvertrag selbst erfüllt, so dass sich in der Praxis kaum Fragen des Nachweisrechtes stellen.

Die Neuregelung erweitert den Umfang der schriftlich zu erteilenden Informationen, wobei die elektronische Form nicht eröffnet wurde. Eine Beschränkung auf die schriftliche Form ist zwar europarechtlich nicht vorgegeben, es wurde jedoch trotz Kritik an der strengeren Schriftform keine Erleichterung in die neue Gesetzesfassung übernommen.

Erweiterter Nachweis-Katalog

Folgende Arbeitsbedingungen müssen ab 01.08.2022 zusätzlich zu den bereits jetzt in § 2 NachweisG genannten Vertragsbedingungen schriftlich wiedergegeben werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- die Vergütung von Überstunden
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form in seiner Ausbezahlung
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
- wenn vereinbart: Einzelheiten über eine Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen



- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- wenn zugesagt: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung (entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist)
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Hinweis auf Schriftform und Fristen der Kündigung

Wird der verpflichtende Hinweis auf die Schriftform und Fristen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erteilt, so erscheint es wahrscheinlich, dass die Arbeitsgerichte eine Kündigungsschutzklage, die außerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingereicht wird, gemäß § 5 KSchG nachträglich zulassen.

Fristen

Erster Arbeitstag

Am ersten Arbeitstag besteht die Pflicht, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen.

Sieben Tage

Eine Niederschrift unter anderem über den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Überstunden muss spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden.

Ein Monat

Eine Niederschrift über die übrigen Angaben (etwa über das Kündigungsverfahren bzw. die betriebliche Altersversorgung oder

Fortbildungen) muss spätestens innerhalb eines Monats ausgehändigt werden.

Die erforderlichen Informationen können wie bislang im schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sein.

Auch wenn sich wesentliche Arbeitsbedingungen ändern, muss der Arbeitgeber die Belegschaft initiativ bereits am Tag der Änderung schriftlich davon unterrichten.

Arbeitnehmer im Ausland

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber (gem. § 2 Abs.2 NachwG neuer Fassung) dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise eine Niederschrift mit allen wesentlichen Angaben und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen über:

1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr

Bußgeld bis 2.000 € pro Fall

Bei einem Verstoß gegen bestimmte Vorschriften des neuen NachweisG kann ein Bußgeld von bis zu 2.000,00 € pro Verstoß verhängt werden, das bislang nicht im NachwG vorgesehen war. Danach handelt ordnungswidrig (gem. § 4 NachwG neuer Fassung), wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder



3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht

Ein Beispiel: Gibt ein Unternehmen die wesentlichen Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden (nur) mit einer qualifizierten elektronischen Signatur heraus, anstelle der gesetzlich vorgegebenen Niederschrift, so kann dies zu einer Geldbuße führen.

Newe Arbeitsverträge ab 01.08.2022

Die Neuregelung gilt für alle Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022.

Altverträge

Altverträge (vor dem 01.08.2022) betrifft die Neuregelung nicht automatisch. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jedoch das Recht, ihren Arbeitgebenden dazu aufzufordern, ihnen die diese Informationen mitzuteilen. Dieser muss dann grundsätzlich innerhalb von sieben Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen.

www.rente-kanzlei.de

Impressum

Autor und V.i.S.d.p.G:
Rechtsanwalt Dr. Markus Rente

Burgstraße 12
80331 München

Telefon: +49 89 21 54 70 45
Telefax: +49 89 21 54 70 45 4

E-Mail: post@rente-kanzlei.de

Rechtsanwalt Dr. Markus Rente ist nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland zugelassen und Mitglied der Rechtsanwaltskammer München, Tal 33, 80331 München (vgl. www.rak-muenchen.de). Zulassungsdetails können der Datenbank der Bundesrechtsanwaltskammer entnommen werden.

Berufsrechtliche Regelungen:
Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO)
Berufsordnung (BORA)
Fachanwaltsordnung (FAO)
Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG)
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union (CCBE)

Einsichtnahme in die genannten Vorschriften ist im Internet unter der Webseite der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de), Rubrik "Berufsrecht" möglich.

Die Berufs-/Amtsbezeichnung lautet Rechtsanwalt.