



Deutliche Verschärfung des Nachweisgesetzes

Zur Vermeidung eines Ordnungsgeldes müssen Arbeitsverträge überarbeitet werden

Sachverhalt

Die Richtlinie EU 2019/1152 trat zum 31.07.2019 in Kraft und muss bis zum 31.07.2022 umgesetzt werden. Aus diesem Grund hat am 24.06.2022 der deutsche Bundestag teilweise erhebliche Änderungen im Nachweisgesetz beschlossen.

Einige Regelungen, die nun im schriftlichen Arbeitsvertrag vorhanden sein müssen, sind ohnehin in vernünftig formulierten Arbeitsverträgen enthalten. Aber es gibt auch neue und ungewöhnliche Vorgaben.

Die wesentliche neue Regelung ist aber, dass Verstöße nun ordnungsgeldbewehrt sind. Und genau deshalb lohnt ein Blick auf das neue Gesetz.

Neue Regelungen

Die Nachweispflichten zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen werden deutlich erweitert.

So reicht es nicht mehr, nur die wöchentliche Arbeitszeit anzugeben. Es müssen nun auch Ruhepausen und Ruhezeiten samt einem etwaigen Schichtsystem, Schichtrhythmus und die Voraussetzungen einer etwaigen Änderung angegeben werden.

Zudem muss festgehalten werden, dass die Kündigung schriftlich zu erfolgen hat. Ebenso sind die Kündigungsfristen anzugeben. Daran fehlte es in manchen Arbeitsverhältnissen, wenn nur das Gesetz Anwendung finden soll. Völlig neu ist aber die Belehrungspflicht. Im Arbeitsvertrag ist für den Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung ist auf die dreiwöchige Klagfrist des § 4 KSchG hinzuweisen. Ein Verstoß hiergegen soll aber nach der Gesetzesbegründung nicht zur Unwirksamkeit der arbeitgeberseitigen Kündigung führen und auch nicht eine etwaige nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage im Falle eines Fristversäumnis ermöglichen.

Ferner muss nun im Arbeitsvertrag der Umfang des Anspruchs auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen dargestellt werden. Ebenso ist die Möglichkeit, Überstunden anzuordnen, ausdrücklich zu nennen. Schlussendlich bedarf es noch der Angabe des Versorgungsträgers im Falle einer betrieblichen Altersversorgung.

Bei einer Auslandstätigkeit erweitern sich auch die Informationspflichten.

Ferner gibt es ein strenges Fristenregime, bis wann welche Angaben vorzuliegen haben. Teilweise muss bereits am ersten Tag Informationen vorliegen, spätestens einen Monat nach Tätigkeitsbeginn muss der vollständige Nachweis erbracht werden.

Sanktionierung von Verstößen

Bislang waren Verstöße gegen nach Nachweisgesetz folgenlos. Nun droht ein Bußgeld von bis zu EUR 2.000 pro Verstoß, d.h. für jede einzelne Angabe und deren Vorlagefrist. Das kann unter Umständen ein erheblicher Betrag werden, zumal meist nicht nur ein Arbeitsverhältnis betroffen ist.

Bewertung

Es lohnt sich, nun dringend die bestehenden Arbeitsvertragsmuster zu überarbeiten.

München, den 29.06.2022

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568 60
F +49 89.2000568 99
konrad.weber@es-law.de