

### Ab 01.08.2022 wirksam: Verschärfte Regeln für Arbeitsverträge

Das Änderungsgesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über Arbeitsbedingungen ist am 01.08.2022 in Kraft getreten. Es handelt sich hierbei um eine Fortschreibung des bereits existierenden Nachweisgesetzes. Das Nachweisgesetz dient in erster Linie dazu, den Arbeitnehmern eine größere Rechtssicherheit zu gewähren, in dem es den Arbeitgeber dazu verpflichtet, die wesentlichen Vertragsinhalte des Arbeitsverhältnisses zu verschriftlichen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche geltend machen.

Bislang mussten in einem Arbeitsvertrag nach dem Nachweisgesetz lediglich folgende Punkte enthalten sein:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien;
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung;
- Arbeitsort;
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit;
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts;
- Arbeitszeit;
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs;
- Kündigungsfristen;
- allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Mit der seit dem 01.08.2022 gültigen Neufassung des Nachweisgesetzes müssen sich zusätzlich zu den oben genannten Punkten nun auch folgende Angaben im Arbeitsvertrag wiederfinden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Verträgen;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts 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 vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer;
- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist;
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit;
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Insbesondere der letzte Punkt ist nicht zu unterschätzen. Zwar begrenzt der Gesetzgeber die Rechtsfolgen dadurch, dass § 7 KSchG (Wirksamwerden der Kündigung) auch bei nicht ordnungsgemäßem Verweis Anwendung findet. Allerdings birgt der nicht ordnungsgemäße Hinweis für den Arbeitgeber die Gefahr, dass die Rechtsfolge des § 5 KSchG eintritt und auch verspätete Klagen zugelassen werden.

Neu ist zudem die Einführung einer Bußgeldvorschrift in § 4 NachwG. So besteht in Zukunft die Möglichkeit, den Arbeitgeber bei Verletzung der Nachweispflicht (d.h. bei Nichterbringung, inhaltlich falscher, unvollständiger, nicht form- oder fristgerechter Erbringung des Nachweises) anzuzeigen. Das Gesetz sieht ein Bußgeld von bis zu € 2.000,00 vor.

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Achtung: Schriftform meint die strenge Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB, d. h. die Niederschrift muss vom Arbeitgeber vor Aushändigung an den Mitarbeiter eigenhändig unterzeichnet werden. Die elektronische Form reicht nicht aus.

Haben Sie Ihre Musterverträge schon an die neue Rechtslage angepasst? Bei sämtlichen Fragen rund um dieses Thema und alle weiteren arbeitsrechtlichen Problemfelder unterstützt **SNB** Sie gern.

[www.snb-law.de](http://www.snb-law.de)