

Die Änderung des Nachweisgesetzes und seine Auswirkung auf bestehende und künftige Arbeitsverträge

Verfasser: HFBP Rechtsanwälte und Notar

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) führte bisher ein Schattendasein. Vielen Arbeitgebern war zwar bewusst, dass ein Arbeitsvertrag schriftlich zu schließen ist, dass der Gesetzgeber genaue Vorgaben darüber macht, welchen Inhalt ein Arbeitsvertrag haben muss, wussten aber nur wenige. Dies änderte sich im Sommer 2022. Aufgrund europarechtlicher Vorgaben wurden die Nachweispflichten erweitert. Seitdem ist die Kenntnis und Umsetzung des Nachweisgesetzes nicht nur wichtig, um **Geldbußen bei Nichtbeachtung** zu vermeiden, sondern auch, um die **Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen durch einen Arbeitnehmer zu verhindern**. Selbst dann, wenn jemand nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wird, ist **zusätzlich** auf Folgendes hinzuweisen:

- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum der Befristung.
- Die Dauer der Probezeit.
- Die Vergütung von Überstunden.
- Die Modalitäten der Auszahlung der Vergütung.
- Zuschläge zum Festgehalt.
- Bestandteile des Arbeitsentgelts.
- Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtmodus und Voraussetzung für Schichtänderungen.
- Bedingungen der Arbeit zum Abruf.
- Überstunden und deren Voraussetzungen (sofern vereinbart).
- Einen etwaigen Anspruch auf von dem Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.
- Eine Zusage der betrieblichen Altersversorgung über einen Versorgungsträger.
- Das **bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren**. Mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Diese Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Für Arbeitsverträge, die **ab dem 01.08.2022** geschlossen wurden, gilt, dass dem Arbeitnehmer die Informationen bereits ab dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden müssen. Die genauen Fristen sind dem Nachweisgesetz zu entnehmen. Wir empfehlen, dem Arbeitnehmer bereits vor dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses alle wesentlichen Informationen zukommen und sich dies bestätigen zu lassen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis **vor dem 01.08.2022** bestanden hat, müssen die Informationen nicht unaufgefordert ausgehändigt werden. Sie dürfen die Informationen aber anfordern und haben dann einen Anspruch hierauf. Wird ein vor dem 01.8.2022 bereits begonnener Vertrag geändert, greift grundsätzlich nur für wesentliche Änderungen die Pflicht, diese dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Eine umfassende Informationspflicht gilt aber, wenn die Änderungen so wesentlich sind, dass aus dem Altvertrag ein neuer Vertrag wird. Im Zweifel empfiehlt es sich, bei jeder wesentlichen Änderung alle notwendigen Informationen zu erteilen.

Besonders aufmerksam machen wir auf die **Pflicht, über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren hinzuweisen**. Es wird nämlich darüber diskutiert, ob bei fehlender Information bei Verpassen der Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage eine nachträgliche Klagezulassung erfolgen muss oder ob sogar Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers denkbar sind.

HFBP Rechtsanwälte und Notar | Berliner Allee 14 | 30175 Hannover | Tel. 0511/21 56 35 0 | www.hfbp.de

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team von Koch & Kollegen gern zur Verfügung.

Wichtiger Hinweis: Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.