

Fehlende Angaben im Arbeitsvertrag? Ab August droht Bußgeld

Sie haben richtig gelesen! Wenn Verträge die ab dem 1.8.2022 abgeschlossen werden, die Pflichtangaben nach dem Nachweisgesetz nicht enthalten, droht dem Arbeitgeber ein Bußgeld von bis zu 2000 Euro. Das Nachweisgesetz selbst ist nicht neu, es wurde bereits 1995 erlassen und beinhaltet seitdem Angaben, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zu machen hat. Bisher hat das Nachweisgesetz aber die meisten Arbeitgeber nicht oder kaum interessiert, da fehlende Angaben eben kaum Auswirkungen hatten. Das könnte sich jetzt dramatisch ändern.

Der Bundestag hat am 23.6.2022 beschlossen, dass ab dem 1.8.2022 gegenüber allen Arbeitnehmern zusätzlich zu den bisher in § 2 Nachweisgesetz geregelten Pflichtangaben die nachfolgenden Angaben in den Arbeitsvertrag aufzunehmen sind.

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, wenn dies vereinbart wurde;
- die Dauer der Probezeit, wenn eine solche vereinbart ist;
- die Vergütung von Überstunden;
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts (Lohn) und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt wird;
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen;
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- ein möglicher Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;



Autor Sebastian Winter ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt weiter auf Erbrecht in der Offenburger Kanzlei77 Dr. Braun GmbH. Foto: Guido Gegg

- wenn es eine betriebliche Altersvorsorge gibt, der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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.

Die zusätzlichen Angaben sind nach unserer Auffassung von erheblichem Umfang und werden sich, entgegen der Auffassung der Bundesregierung, nicht innerhalb von drei bis zehn Minuten in die bisher verwendeten Arbeitsverträge einarbeiten lassen. Der Änderungs-/Ergänzungsbedarf dürfte in der Regel bei 80 bis 90 Prozent liegen.

Neues Verfahren bei Kündigung

Insbesondere die Regelung zur Angabe des bei Kündigungen einzuhaltenden Verfahrens dürfte einiges Kopfzerbrechen hervorrufen. Ist es bei einem Unternehmen mit Betriebsrat zukünftig erforderlich in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, dass der Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung anzuhören ist? Wir gehen derzeit davon aus, dass diese Angabe nicht erforderlich ist, ob diese Auffassung zutrifft wird in Zukunft die Arbeitsgerichtsbarkeit klären.

Klar ist aber, dass die Kündigungsfristen aufzunehmen sind, insbesondere bei Geltung der gesetzlichen Kündigungsfristen dürften sich diese in den wenigsten Arbeitsverträgen finden. Angegeben werden muss zukünftig in jedem Fall die Kündigungsschutzklagefrist. Nach den

Angaben in der Gesetzesbegründung soll auch weiterhin eine nach Ablauf der Frist für die Kündigungsschutzklage eingereichte Klage die Wirksamkeit der Kündigung nicht verhindern. Allerdings muss in Zukunft wohl gelten, dass eine Klage, die innerhalb der im Arbeitsvertrag angegebenen Frist eingereicht wird, zugelassen werden muss. Hier sollten Arbeitgeber also nah am Gesetz arbeiten.

Nicht ohne Unterschrift

Alle, die jetzt gedacht haben, die Arbeitsbedingungen (Arbeitsverträge) können aufgrund der „neuen“ Möglichkeiten zukünftig in Textform (E-Mail) dokumentiert werden, müssen an dieser Stelle mit einer „Enttäuschung“ leben. Das Gesetz sieht weiterhin die Schriftform, also mit einer Unterschrift versehen, vor. Wichtig ist hierbei, dass auch ein Verstoß gegen diese Vorschrift zu einem Bußgeld von bis zu 2000 Euro führen kann.

Für vor dem 1.8.2022 abgeschlossene Verträge gilt, die Arbeitnehmer können die Dokumentation der Pflichtangaben innerhalb einer Woche fordern.

Fazit: Alle Arbeitgeber die bisher noch eine Änderung Ihrer Arbeitsverträge gescheut haben, sollte diese schnellst möglich in Angriff nehmen. Wir stehen Ihnen gerne zur Seite.

50€ Erstberatung Arbeitsrecht

- Erstellung/Überarbeitung Arbeitsverträge
- Zeugnis
- Kündigung
- Abmahnung
- Kündigungsschutzklage