

Neues Nachweisgesetz: Chancen und Risiken

NEUREGELUNG *Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Nun sind die Informationspflichten des Arbeitgebers darin erweitert worden – oft kommt es daher zu Änderungsverträgen. Das sollten Betriebsräte sehr scharf im Blick haben.*

VON CHRISTIAN LUNOW UND BENEDIKT PILGERMAYER

DARUM GEHT ES

1. Das neue Nachweisgesetz bietet auf rechtlicher Seite Chancen für Beschäftigte und Betriebsräte.
2. Es kann helfen, unklare und mündliche Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis und im Betrieb aufzuklären.
3. Zu beachten sind die Auswirkungen auf den Kündigungsschutz.

Am 1.8.2022 sind auf Grundlage der Arbeitsbedingungen-Richtlinie der Europäischen Union Neuerungen im Nachweisgesetz (NachwG) und weiteren Gesetzen in Kraft getreten. Dieser Artikel informiert über die wichtigsten Neuerungen aus dem Blickwinkel von Betriebsräten und Beschäftigten.

Das Nachweisgesetz und die Neuerungen

Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten. Das bedeutet nicht, dass mündliche Arbeitsverträge unwirksam wären. Aber es gibt Beschäftigten das Recht auf eine schriftliche Auskunft über die Arbeitsbedingungen. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist es Aufgabe von Betriebsräten, die Durchführung von zugunsten der Beschäftigten wirkenden Gesetzen in ihren Betrieben zu überwachen. Betriebsräte sollten die Regelungen daher kennen, um bewerten zu können, welche konkreten Möglichkeiten oder auch Risiken sich aus ihnen ergeben.

Zusammengefasst: Der Arbeitgeber muss künftig über die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage und die zugehörige Frist informieren. Die Bestandteile des Entgelts sind genauer festzulegen. Arbeitszeit und Überstunden müssen mehr konkretisiert werden. Es sind Informationen über betriebliche Fortbildungen und Altersversorgungen zu erteilen. Die Fristen für die Auskunft werden zudem deutlich verringert. Hatte der Arbeitgeber früher einen Mo-

nat oder mehr Zeit, um über die Arbeitsbedingungen zu informieren, sind es nun – je nach Umfang der Auskunft – ein bis sieben Tage. Wird die Auskunft vorsätzlich nicht oder nicht ordnungsgemäß erteilt, drohen Arbeitgebern künftig Bußgelder von bis zu 2.000 Euro – zuständig ist dafür das Gewerbeaufsichtsamt.

Chancen und Risiken durch Änderungsverträge

Es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er den Arbeitsvertrag so gestaltet, dass dieser alle vom Nachweisgesetz geforderten Informationen enthält oder ob er neben dem Arbeitsvertrag gesondert schriftlich Auskunft gibt. Bei der Änderung der Arbeitsverträge können sich für Beschäftigte Vorteile und Nachteile ergeben. Einerseits ist zu hoffen, dass seriöse Arbeitgeber, kontrolliert von einem starken Betriebsrat, die Arbeitsverträge ordnungsgemäß an die neue Gesetzeslage anpassen. So bekommen Beschäftigte konkretere und informationsreichere Arbeitsverträge. Andererseits besteht die Gefahr, dass durch die Aktualisierung der Verträge Verschlechterungen eintreten, weil die Arbeitgeber die Situation nutzen, neue Vertragsklauseln zu forcieren. Denkbar ist auch, dass Standardklauseln, die die Rechtsprechung in den vergangenen Jahren gekippt hat, durch eine überarbeitete, rechtswirksame Version ersetzt werden. Das könnte z.B. Ausschlussfristen für arbeitsvertragliche Ansprüche betreffen, die die Rechtsprechung in den letzten Jahren kritisch beurteilt hat.

AUF EINEN BLICK 123456

Neuregelungen

§ 2 NachwG

Nachweispflichten gemäß alter Fassung	Neuerungen (z.T. zusätzlich, z.T. ersetzend)
<ul style="list-style-type: none"> • 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 einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit • Arbeitszeit • Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs • Kündigungsfristen • Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enddatum des Arbeitsverhältnisses • Ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer • Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit • 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 • Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen • Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung • 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 • 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, wobei § 7 des Kündigungsschutzgesetzes auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden sein soll.

Kündigungsschutz

Nach der neuen Rechtslage muss der Arbeitgeber Auskunft über einige Kündigungsschutzvorschriften geben, insbesondere die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage – drei Wochen, §§ 4, 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Spannend ist die Frage, welche rechtlichen Konsequenzen es haben wird, wenn den Arbeitgeber hier ein Versäumnis trifft. Zwar stellt § 2 NachwG selbst klar: »§ 7 des KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden«.

§ 7 KSchG sieht vor, dass die Kündigung nach untätigem Ablauf der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage rechtswirksam ist. Doch verschließt dies nicht zwangsweise den Weg zurück ins Kündigungsschutzverfahren über § 5 KSchG (nachträgliche Klagezulassung). Bisher verlangt die Rechtsprechung

für die Klagezulassung nach § 5 KSchG einen Hinderungsgrund, für den Gekündigte keinerlei Verschulden trifft, nicht einmal leichte Fahrlässigkeit. Auf die Unkenntnis der Klagefrist konnten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daher bisher nicht berufen. Richtigerweise ändert sich dies durch die neue Hinweispflicht.¹ Denn nun ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Frist hinzuweisen und im Umkehrschluss sind nicht die Beschäftigten verpflichtet, sie zu kennen. Des Weiteren ist zukünftig in diesem Zusammenhang ein Schadensersatzanspruch gut denkbar. Er ist gerichtet auf den wegen unberechtigter Kündigung entgangenen Lohn.

Mitbestimmung bei Arbeitsverträgen

Betriebsräte haben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe »[...] darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer gelten-

¹ So auch Michael Schubert, Arbeit und Recht 3/2022, ab Seite 115.

den Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.« Das gibt Betriebsräten das Recht und die Pflicht, im Betrieb verwendete Formulararbeitsverträge – Änderungsverträge oder anderweitig erteilte Informationen inklusive – darauf zu prüfen, ob die Vorgaben des Nachweisgesetzes eingehalten werden.² Bei Missachtung kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe drängen. Lässt die Betriebsleitung sich hierauf nicht ein und verhält sich völlig unkooperativ, ist es unter Umständen möglich, den Arbeitgeber nach § 23 Abs. 3 BetrVG vor dem Arbeitsgericht zu gesetzmäßigem Verhalten zu zwingen. Der Betriebsrat hat überdies nach § 80 Abs. 3 BetrVG ein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur Begutachtung der Rechtmäßigkeit der Formulararbeitsverträge. Hierfür muss er allerdings zunächst alle betrieblichen Informationsmöglichkeiten ausschöpfen.³

Vereinheitlichung und Verbesserung betrieblicher Leistungen

In Betrieben, in denen wegen sehr unterschiedlicher Arbeitsverträge oder betrieblicher Übungen Rechtsunsicherheit herrscht, kann das neue Nachweisgesetz ebenfalls nützlich sein. Beschäftigte haben das Recht, den Arbeitgeber zur Auskunft über die Arbeitsbedingungen aufzufordern. Die Auskunft muss binnen sieben Tagen erteilt werden. Wenn eine Belegschaft dieses Recht zeitnah und kollektiv ausübt, könnte sie die Betriebsleitung damit unter Druck setzen. Hier tut sich ein möglicher Hebel auf, betriebliche Leistungen zu vereinheitlichen, zu verbessern und Spaltungen in der Belegschaft zu verhindern.

Rechtssicherheit bei Betriebsübergang

Ähnliches gilt für den Betriebsübergang. Zwar gilt nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) der Grundsatz, dass der neue Betriebsinhaber »[...] in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein[tritt]«. Bestehende – geschriebene wie ungeschriebene – Arbeitsbedingungen gelten also fort. Allerdings wird der neue Betriebsinhaber ungeschriebene Regelungen kaum anerkennen. Und vor dem Arbeitsgericht trägt der Arbeitnehmer die Beweislast für von ihm beanspruchte Leistungen.

Dafür sind textliche Nachweise sehr hilfreich. An diesem Punkt kommt das Nachweisgesetz ins Spiel. Steht ein Betriebsübergang am Horizont, sollten Beschäftigte vom Arbeitgeber eine Auskunft nach dem Nachweisgesetz fordern. So erhalten sie einen schriftlichen Nachweis über die bisher unsichtbaren Vertragsbedingungen. Betriebsräte können ihre Kolleginnen und Kollegen dahingehend beraten. Sie dürften auch die ersten sein, die Kenntnis von einem anstehenden Betriebsübergang erhalten.

Unterstützung betroffener Beschäftigter

Der Betriebsrat ist oft erster Ansprechpartner, wenn es Probleme mit dem Arbeitgeber gibt. Neben der Empfehlung anwaltlicher Hilfe können Betriebsräte zunächst darauf hinweisen, dass das neue Nachweisgesetz keinerlei Pflichten aus Beschäftigtensicht mit sich bringt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind daher nicht verpflichtet, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben! Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Auskunftspflicht auch nach, indem er in einem gesonderten Schreiben über die Arbeitsbedingungen gemäß § 2 NachwG informiert. Beschäftigte müssen maximal den Empfang quittieren.

Fazit

Das neue Nachweisgesetz bietet auf rechtlicher Seite Chancen für Beschäftigte und Betriebsräte. Es kann ein Mittel sein, unklare und mündliche Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis wie im Betrieb aufzuklären und zugunsten der Arbeitnehmerseite festzuschreiben. Zu beobachten sind die Auswirkungen auf den Kündigungsschutz. Chancen und Risiken bestehen durch die Novellierung von Arbeitsverträgen. Bei der Überarbeitung von Formulararbeitsverträgen wird es daher für die gute Umsetzung im Betrieb entscheidend auf die Betriebsräte ankommen. ◀



Christian Lunow,
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht bei bghp.



Benedikt Pilgermayer,
Rechtsanwalt bei bghp.

GUT ZU WISSEN

Neues Nachweisgesetz: Aufgaben des Betriebsrats

1. Überwachung der Durchführung des Nachweisgesetzes (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
 - a) Arbeitnehmerfreundliche Änderung der Verträge
 - b) Ordnungsgemäße Erteilung von Auskünften gemäß § 2 NachwG
2. Aufforderung des Arbeitgebers zur Unterrichtung über 1. (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
3. Schulung zum neuen Nachweisgesetz (§ 37 Abs. 6 BetrVG)
4. Aufklärung der Belegschaft auf einer Betriebsversammlung (§ 43 BetrVG)
5. Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

² BAG 16.11.2005 – 7 ABR 12/05 – Rn. 22 ff.

³ Streng: BAG 16.11.2005 – 7 ABR 12/05, Rn. 32 ff.