

Müssen Sie jetzt alle Arbeitsverträge ändern?

Das neue Nachweisgesetz

– Folgen für Ärzte, Zahnärzte und Kliniken

Seit dem **01.08.2022** sind Arbeitsverträge mit neuen Inhalten zu versehen. Das gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem einschließlich **01.08.2022** beginnen. Grund ist das neue Nachweisgesetz (NachweisG) ^{1, 2}

1. Was regelt das Nachweisgesetz?

Das NachweisG verlangt, dass Arbeitgeber*innen ihre **Arbeitnehmer*innen** über **wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses** schriftlich unterrichten.

Verstöße gegen Unterrichtungspflichten können zu **Bußgeldern von bis zu 2.000,00 €** führen (§ 4 Abs. 1 und 2 NachweisG).

2. Welche Arbeitsverträge sind betroffen?

Neuverträge: Die Arbeitgeber*innen müssen nur bei **Neuverträgen** tätig werden. Gemeint sind Verträge, die ab dem **01.08.2022** vereinbart werden oder Verträge, die vorher vereinbart wurden und bei denen das Arbeitsverhältnis am **01.08.2022** begann.

Altverträge: Arbeitnehmer*innen, die bereits vor dem **01.08.2022** tätig waren, müssen **nur auf Verlangen** unterrichtet werden. Dann müssen die Arbeitgeber*innen zusätzlich zu dem bestehenden Arbeitsvertrag über die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** informieren, sofern nicht bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag diese Informationen enthält.

¹ Grund ist das neue Nachweisgesetz (NachweisG), BT-Drs. 154/22, beschlossen am 23.06.2022.

² Das Gesetz dient der Umsetzung der EU-„Arbeitsbedingungsrichtlinie“. Die „Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) soll eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung fördern und führt dazu umfassende Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers sein.

3. Wesentliche Vertragsbedingungen

Die meisten wesentlichen Vertragsbedingungen sind allgemein bekannt. Jetzt gelten neue Unterrichtungspflichten. Von diesen haben folgende Pflichten die größten Auswirkungen:

- + Unterrichtung über das **Kündigungsverfahren**. Neben den bislang üblichen Vertragsinhalten wie der zwingenden Schriftform einer Kündigung und der Kündigungsfrist, müssen Sie nun auch über die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage** unterrichten. Ein Versäumnis dieser Pflicht soll allerdings nicht dazu führen, dass die dreiwöchige Klagefrist keine Anwendung fände;
- + einen etwaigen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- + die Zusammensetzung der Vergütung, einschließlich Zusammensetzung und Höhe 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;
- + vereinbarte **Ruhepausen und Ruhezeiten**, bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- + die Anordnung und Voraussetzung von **Überstunden** (sofern vereinbart);
- + Name und Anschrift des Versorgungsträgers bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung.

4. Auswirkungen auf die Wirksamkeit und den Inhalt von Arbeitsverträgen?

Verstöße führen **nicht zur Unwirksamkeit** von Arbeitsverträgen, können aber mit bis zu 2.000,00 € Bußgeld sanktioniert werden. Auch müssen nicht alle Informationen bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein.

Es ist auch möglich, Arbeitnehmer*innen in einem separaten Schreiben über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu unterrichten.

Bürokratischen Mehraufwand sollten Sie vermeiden. Es ist leichter, zumindest bei Neuverträgen bereits im Arbeitsvertrag alle erforderlichen Inhalte aufzuführen.

5. Schriftformerfordernis in Zeiten der Digitalisierung?

Die Arbeitnehmer*innen sind schriftlich zu unterrichten in einer **eigenhändig unterzeichneten** Urkunde oder eben bereits im Arbeitsvertrag. Kritik hieran hat – trotz Digitalisierungszeitalter – nicht zu anderen Regelungen führen können.

Der Arbeitsvertrag kann damit weiterhin elektronisch oder mündlich wirksam vereinbart werden, sofern er nicht befristet ist. Der Nachweis muss dann dem Schriftformerfordernis genügen.

Arbeitgeber*innen müssen sich nun entscheiden, ob sie mit zwei parallelen Dokumenten (Arbeitsvertrag und Nachweis über Arbeitsbedingungen) arbeiten oder im Arbeitsvertrag alle wesentlichen Arbeitsbedingungen aufführen, diesen dann aber nur noch schriftlich abschließen.

Die Schriftform der Unterrichtungspflicht ist gewahrt,

- + wenn der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen und den Arbeitnehmer*innen eine Vertragsurkunde ausgehändigt wird oder
- + wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen ausgedruckt, vom den Arbeitgeber*innen unterzeichnet und den Arbeitnehmer*innen anschließend ausgehändigt werden. Eine Gegenzeichnung der Arbeitnehmer*innen ist zur Erfüllung der Unterrichtungspflicht nicht erforderlich aber ratsam.

6. Wann genau muss unterrichtet werden?

Das NachweisG sieht eine dreistufige Frist vor.

- + Für einige Informationen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung (z.B. Name und Anschrift der Vertragsparteien oder Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts).
- + Für andere am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses (z.B. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort oder Tätigkeitsbeschreibung).
- + Und für weitere spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn (z.B. Urlaubsdauer oder Anspruch auf von den Arbeitgeber*innen bereitgestellte Fortbildung).

Um hier nicht den Überblick zu verlieren, bietet es sich an, bereits in den Musterarbeitsverträgen alle notwendigen Informationen abzubilden und Arbeitnehmer*innen vor Vertragsbeginn eine unterzeichnete Vertragsurkunde auszuhändigen.

7. Sanktionen

Ein Verstoß gegen die Regelungen des NachweisG kann mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,00 € geahndet werden. Dies insbesondere, wenn Sie als Arbeitgeber*in Ihren Verpflichtungen nach dem Nachweisgesetz **nicht, nicht vollständig, nicht fristgerecht** oder **nicht in der richtigen Form** nachkommen. In diesem Fall kann

8. Neuerungen für befristete Arbeitsverhältnisse

Außerdem gibt es nun Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

- + Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss eine vereinbarte Probezeit zukünftig in einem **angemessenen Verhältnis** zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und zur Art der Tätigkeit stehen. **Eine generelle Probezeit von sechs Monaten wird nicht mehr in jedem Fall zulässig sein.** Was dies für auf kurze Zeit befristete Arbeitsverhältnisse genau bedeutet, wird die Rechtsprechung zeigen müssen.
- + Ein befristet angestellter Arbeitnehmer kann nach sechs Monaten Tätigkeit für denselben Arbeitgeber seinen Wunsch nach Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anzeigen. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall **innerhalb eines Monats in Textform** und mit Begründung antworten.

9. Neuerungen des Berufsausbildungsgesetzes (BBiG)

Entsprechend den Änderungen des NachweisG müssen Sie in einem Berufsausbildungsvertrag künftig auch folgende Vertragsinhalte aufnehmen:

- + Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden (bei Minderjährigen auch Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters)
- + Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insb. Die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll
- + Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- + Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- + Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- + Dauer der Probezeit
- + Zahlung und Höhe der Vergütung, sowie deren Zusammensetzung
- + Vergütung oder Ausgleich von Überstunden

- + Dauer des Urlaubs
- + Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann ein allgemein gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind
- + Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG (schriftlich oder elektronisch)

Dies ist von beiden Vertragsparteien und im Falle der Minderjährigkeit des Auszubildenden auch von dessen gesetzlichen Vertreter **eigenhändig zu unterschreiben**.

Sprechen Sie uns bei Fragen gern jederzeit an.



MedRecht – Kontakt

Dr. jur. Daniel Gröschl – Fachanwalt für Medizinrecht

Am Marianum 34

41464 Neuss

Mobil: 0173 416 72 02

Tel.: 02131 53 93 407

Fax.: 02131 88 299 98

E-Mail: groeschl@groeschl-medrecht.de

www.: <http://groeschl-medrecht.de/>