



Herzlich willkommen zum 14. Burggespräch!



Drohen Bußgelder für den „falschen“ Arbeitsvertrag?

Die Neufassung des Nachweisgesetzes ab dem 01.08.2022

Thorsten Herbote

**Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht**



Agenda

I. Änderung des Nachweisgesetzes

II. Anpassung Arbeitsvertragsmuster

III. Fazit



Agenda

I. Änderung des Nachweisgesetzes

II. Anpassung Arbeitsvertragsmuster

III. Fazit



I.1. Einstiegsfälle

Fall 1:

Die A-GmbH stellt M zum 01.10.2022 als Arbeitnehmer ein. A nutzt für den schriftlichen Arbeitsvertrag ein Muster aus dem Jahr 2013.

Fall 2:

M ist seit 2011 Arbeitnehmer der A-GmbH. M und A vereinbaren mündlich zum 01.09.2022 eine Gehaltserhöhung von monatlich 300 €.

Fall 3:

M ist seit 1999 Arbeitnehmer der A-GmbH. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. M verlangt von A eine schriftliche Aufstellung der wesentlichen Vertragsbedingungen (u.a. Gehalt und Arbeitszeit). Die Aufforderung von M wird bei A versehentlich nicht bearbeitet.

Droht A jeweils ein Bußgeld?



I.2. Bußgeldvorschriften, § 4 NachwG

Neu ab
1.8.2022

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. ... oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.



I.3. Nachweispflicht, § 2 Abs. 1 NachwG

Neu ab
1.8.2022

„Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses ... schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.“

Stark erweiterter Katalog von Pflichtangaben:

- Name, Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1), Beginn (Nr. 2)
- Enddatum bei Befristung (Nr. 3), Arbeitsort (Nr. 4), Tätigkeit (Nr. 5)
- Probezeit (Nr. 6), Zusammensetzung + Höhe Arbeitsentgelt (Nr. 7)
- Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten, Details Schichtsystem (Nr. 8)
- Details Arbeit auf Abruf (Nr. 9), Voraussetzung für Überstunden (Nr. 10), Dauer Urlaub (Nr. 11), Anspruch auf Fortbildung (Nr. 12)
- Name und Anschrift Versorgungsträgers bAV (Nr. 13)
- bei Kündigung einzuhaltendes Verfahren, v.a. Frist Kündigungsschutzklage (Nr. 14)
- anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen (Nr. 15)



I.4. Beispiel Nachweispflicht

Neu ab
1.8.2022

„Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.“



I.5. Lösung Einstiegsfälle – Rechtslage ab 01.08.2022

Fall 1:

Bußgeld (+), wenn bei Neueinstellung nicht spätestens am ersten Tag schriftlicher Arbeitsvertrag oder Niederschrift übergeben wird (Muster aus 2013 wird vermutlich nicht alle Pflichtangaben enthalten)

Fall 2:

Bußgeld (+), wenn bei Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen nicht spätestens am Tag des Wirksamwerden schriftliche Mitteilung erfolgt

Fall 3:

Rechtslage unklar, wenn bei „Altfällen“ (= Eintritt vor 1.8.2022) nach Aufforderung durch AN nicht fristgemäß (7 Tage / 1 Monat) Niederschrift mit wesentlichen Vertragsbedingungen übergeben wird



I.6. Handlungsempfehlungen

Kein „altes“ vor dem 01.08.2022 erstelltes Vertragsmuster erfüllt die Vorgaben des neuen NachwG, also **Vertragsmuster für Neueinstellungen anpassen (oder zusätzliche Niederschrift vorbereiten)!**

Wesentliche Vertragsänderungen nur noch schriftlich!

Bei „Altfällen“: **Aufforderung zur Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen rechtzeitig beantworten!**



Agenda

I. Änderung des Nachweisgesetzes

II. Anpassung Arbeitsvertragsmuster

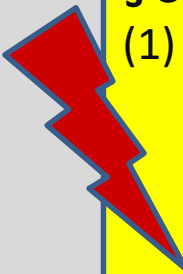
III. Fazit



II.1. Rechtlicher Rahmen für Arbeitsverträge

- vom AG vorformulierter Arbeitsvertrag = AGB
- im Streitfall gerichtliche Inhaltskontrolle, §§ 305 ff. BGB
- Klausel u.U. unwirksam, auch wenn AN mit Unterschrift bestätigt hat
- Transparenzgebot
- keine geltungserhaltende Reduktion

§ 307 BGB



(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.



II.2. Beispiel Klausel Überstundenabgeltung

Klausel aus einem Arbeitsvertrag:
*„Mit der Vergütung nach Ziffer 2.
sind alle Überstunden
abgegolten.“*

AN kündigt und verlangt Vergütung für 528
Überstunden.
Zu recht?



II.3. Überstundenabgeltung – Rspr. BAG:

„Mit der Vergütung nach Ziffer 2. sind alle Überstunden abgegolten.“

BAG: „Eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was gegebenenfalls 'auf ihn zukommt' ...“



II.4. Überstundenabgeltung – Lösung:

„Mit der Vergütung nach Ziffer 2. sind alle Überstunden abgegolten.“

AN kündigt und verlangt Vergütung für 528 Überstunden. Zu recht?

- Klausel unwirksam, nicht bestimmt genug
- ob Anspruch besteht, richtet sich nach berechnete Vergütungserwartung des AN (§ 612 I BGB)
- BAG bei Lagermitarbeiter (+)
- BAG bei angestelltem RA (-)



II.5. Beispiel Klausel Ausschlussfrist

Klausel aus einem Arbeitsvertrag:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Schriftform geltend gemacht werden.“

AN kündigt und verlangt variable Vergütung für die vergangenen drei Jahre, die AG versehentlich nicht in voller Höhe gezahlt hat (Differenz insgesamt 9.700 €).
Zu recht?



II.6. Ausschlussfristen – Gesetzesänderung 2016

Klausel aus einem Arbeitsvertrag:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Schriftform geltend gemacht werden.“

Textform

§ 309 Nr. 13 b) BGB [n.F. ab 1.10.2016]

... ist in AGB unwirksam eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, gebunden werden an eine strengere Form als die Textform ...



II.7. Ausschlussfristen – Gesetzesänderung 2015

Klausur in einem Arbeitsvertrag:
„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag ver-
fallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach
Fälligkeit gegenüber der Vertragspartei
in Schriftform gemacht werden.“

§ 3 MiLoG [in Kraft ab 1.1.2015]

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. ...



II.8. Ausschlussfristen – Vorschlag

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht bei Haftung wegen Vorsatzes. Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.“



Agenda

I. Änderung des Nachweisgesetzes

II. Anpassung Arbeitsvertragsmuster

III. Fazit



III. Fazit

NachwG verlangt bei Neueinstellungen zusätzliche Pflichtangaben

NachwG verlangt schriftliche Dokumentation bei jeder Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen

Regelmäßige Anpassung Arbeitsvertragsmuster an Gesetzesänderungen und geänderte Rechtsprechung

Bei „Altfällen“: Aufforderung zur Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen rechtzeitig beantworten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung!

KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE
RECHTSANWÄLTE · PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT

Am Münster 28
37154 Northeim

Düstere-Eichen-Weg 50
37073 Göttingen

Telefon: 05551 / 97 60-0
Telefax: 05551 / 97 60-50

www.ksh-recht.de



Thorsten Herbote
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht
herbote@ksh-recht.de

Diese Bilder dürfen nur im Zusammenhang mit diesem Vortrag benutzt werden. Copyright KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE.
Der Inhalt dieser Präsentation ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.



Disclaimer

Da dieser Vortrag lediglich in das Thema einführen soll und Einzelheiten einer rechtlichen Prüfung bedürfen, können wir für den Inhalt trotz größter Sorgfalt keine Haftung übernehmen.