

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (5/2022)

Das neue Nachweisgesetz in der Praxis des Betriebsrats

Ein Beitrag
von den Rechtsanwälten

Christian Lunow

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Benedikt Pilgermayer



Das neue Nachweisgesetz in der Praxis des Betriebsrats

Inhalt

1. Einführung: Das Nachweisgesetz und die Neuerungen
2. Rechte des Betriebsrats
3. Beratung von Beschäftigten

Am 01.08.2022 sollen auf Grundlage der Arbeitsbedingungen-Richtlinie der Europäischen Union Neuerungen im Nachweisgesetz (NachwG) und weiteren Gesetzen in Kraft treten. Dieses BR-Update informiert über die wichtigsten Neuerungen aus dem Blickwinkel von Betriebsräten.

1. Einführung: Das Nachweisgesetz und die Neuerungen

Das Nachweisgesetz (nachfolgend kurz „NachwG“) gehört zwar primär zum Individualarbeitsrecht, also dem Teil des Arbeitsrechts, der die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern regelt. Es verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten. Das bedeutet nicht, dass mündliche Arbeitsverträge unwirksam wären. Aber das NachwG gibt Arbeitnehmer*innen das Recht auf eine schriftliche Auskunft über die Arbeitsbedingungen. Im Blick hatte der EU-Gesetzgeber, der hinter dem Nachweisgesetz steht, vor allem ausländische Arbeitnehmer*innen in Branchen ohne Tarifvertrag.

§ 2 NachwG Aktuelle Nachweispflichten	Geplante Neuerungen
<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 	<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

<p>Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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"> ✓ 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.
--	---

Aus Sicht von Arbeitnehmer*innen besonders interessant ist die Neuerung im Bereich des Kündigungsschutzes. Der Arbeitgeber muss künftig über die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage und die zugehörige Frist informieren. Die Fristen für die Auskunft werden zudem deutlich verringert. Hatte der Arbeitgeber früher einen Monat 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: Gewerbeaufsichtsamt).

2. Rechte des Betriebsrats

Es ist zwar dem Arbeitgeber überlassen, ob er den Arbeitsvertrag so gestaltet, dass er alle vom NachwG geforderten Informationen enthält oder ob er neben dem Arbeitsvertrag gesondert schriftlich Auskunft gibt. Viele Arbeitgeber werden aber vermutlich ihre Arbeitsverträge an die neuen Vorgaben anpassen wollen. So müssen sie nicht nochmal gesondert alle Arbeitsbedingungen aufschreiben. Jedenfalls ist das Internet voll von Empfehlungen von Arbeitgeber-Kanzleien hierzu.

Zu erwarten ist deshalb, dass Arbeitgeber den Beschäftigten mit Hilfe von Arbeitsrechtskanzleien überarbeitete Verträge zur Unterschrift vorlegen oder sogar per [Änderungskündigung](#) einführen. Dabei besteht die große Gefahr, dass Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen eintreten. Die Novellierung des Nachweisgesetzes könnte aus Arbeitgebersicht ein dankbarer Anlass sein, um etwa neue Vertragsklauseln zu völlig anderen Themen 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 insbesondere Ausschlussfristen für arbeitsvertragliche Ansprüche betreffen. Das Arbeitgebermagazin *Personalwirtschaft* hat dazu schon [die passende Anleitung veröffentlicht](#).

Betriebsräte haben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe,

„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.

Das gibt Betriebsräten das Recht (und die Pflicht!), im Betrieb verwendete Formulararbeitsverträge oder anderweitig erteilte Informationen darauf zu prüfen, ob die Vorgaben des Nachweisgesetzes eingehalten werden. Überaus interessant ist das zum Beispiel hinsichtlich des zukünftig notwendigen Hinweises auf die Kündigungsschutzklage und deren Frist. 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. Betroffene Arbeitnehmer*innen haben das Recht auf Unterstützung durch den Betriebsrat.

In Betrieben, in denen sehr unterschiedliche Arbeitsverträge zur Anwendung kommen (zum Beispiel Alt- und Neuverträge) und in denen etwa zusätzlich Rechtsunsicherheit herrscht, was Leistungen aus betrieblicher Übung und Betriebsvereinbarungen angeht, kann das neue Nachweisgesetz ebenfalls ein nützliches Instrument sein. Zwar müssen Arbeitgeber bei vor der Novellierung des NachwG bereits angestellten Mitarbeitern nicht automatisch über die Arbeitsbedingungen informieren. Doch haben diese das Recht, den Arbeitgeber zur Auskunft aufzufordern. Die Auskunft muss dann binnen sieben Tagen erteilt werden. Wenn eine Belegschaft dieses Recht zeitnah und kollektiv ausübt, könnte sie die Betriebsleitung unter Druck setzen. Hier tut sich ein möglicher Hebel auf, betriebliche Leistungen zu vereinheitlichen, zu verbessern und Spaltungen in der Belegschaft zu verhindern.

3. Beratung von Beschäftigten

Zur Unterstützung einzelner Arbeitnehmer*innen durch den Betriebsrat gehört nicht auch die Beratung bei vom Arbeitgeber gewünschten Arbeitsvertragsänderungen. Hierzu sollte anwaltliche Unterstützung gesucht werden. Gerne stehen wir hierzu mit Rat und Tat zur Seite!

Bei einer rechtlichen Überprüfung ist an die gegebenenfalls teils einschneidenden negativen Rechtsfolgen von Änderungsverträgen, bzw. darin enthaltener nachteiliger Klauseln, zu denken. Plötzlich stehen wieder wirksame Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag, es müssen Überstunden ohne finanziellen Ausgleich geleistet werden, etc.

Betriebsräte können zunächst darauf hinweisen, dass das neue Nachweisgesetz keinerlei Pflichten aus Arbeitnehmer*innensicht mit sich bringt, und Arbeitnehmer*innen nicht verpflichtet sind, 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. Arbeitnehmer*innen müssen maximal den Empfang quittieren.

In Zweifelsfällen sollte eine anwaltliche Beratung empfohlen werden. Gerade im Zusammenhang mit (Änderungs-) Kündigungen ist äußerste Vorsicht geboten ([siehe bereits unser BR-Update 03/2022](#)). Auch die Rechtslage bei Vertragsänderungen ist teils sehr komplex. Kleine, unscheinbare Änderungen können weitreichende Folgen haben.



Partnerschaft von Rechtsanwäl*innen

BGHP – Berger Groß Höhmann
Partnerschaft von
Rechtsanwält*innen mbB

Wir stehen im Falle von Beratungsbedarf schnell und kompetent individualrechtlich für Arbeitnehmer*innen als auch kollektivrechtlich für den gesamten Betriebsrat zur Verfügung.

Zögert also nicht, uns für Schulungen oder in brenzlichen Fällen umgehend zu kontaktieren!

Rechtsanwalt Christian Lunow
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Benedikt Pilgermayer

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwäl*innen mbB

Danziger Straße 56

Telefon: 030-440 330-13

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: lunow@bghp.de

www.bghp.de

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de