

## Hinweise zum Nachweisgesetz

Der Großteil der neu in das Nachweisgesetz eingeführten Hinweispflichten des Arbeitgebers ist für die Aufnahme in die Arbeitsverträge nicht geeignet, da im Arbeitsvertrag vom Grundsatz her Regelungen enthalten sind, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer verpflichten, wohingegen es sich bei vielen neuen Hinweisen im Nachweisgesetz lediglich um beschreibende Angaben handelt. Dementsprechend lautet unsere grundsätzliche Empfehlung dahingehend, in den eigentlichen Arbeitsvertrag nur solche Regelungen aufzunehmen, die nur durch beiderseitige Willenserklärung für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich werden.

Bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen, die nicht ohne Weiteres geändert werden können, und bei denen auf Verlangen des Arbeitnehmers ein ergänzender Nachweis entsprechend den neuen Regelungen des Nachweisgesetzes vorzunehmen ist, können Sie unser **Muster „Ergänzender Nachweis gemäß § 2 Nachweisgesetz bei schriftlichen Arbeitsverträgen“** verwenden. Mit diesem Muster wird zur Erfüllung der gesetzlichen Hinweispflichten aus dem Nachweisgesetz entsprechend auf den bestehenden Arbeitsvertrag oder gesetzliche Regelungen bzw. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hingewiesen und es werden die fehlenden Angaben nach dem neuen Nachweisgesetz ergänzt.

Bei Neueinstellungen macht es Sinn, den eigentlichen Arbeitsvertrag von den übrigen – noch nicht im Arbeitsvertrag enthaltenen - Angaben nach dem Nachweisgesetz zu trennen.

Wir haben deshalb alle unsere **Arbeitsvertragsmuster überarbeitet** und diese im 1. Teil in den eigentlichen Arbeitsvertrag und im 2. Teil in eine „Ergänzende Belehrung nach § 2 Nachweisgesetz“ unterteilt. So benötigen Sie zur Vereinfachung und besseren Übersichtlichkeit nur ein Schriftstück.

Dabei sind dann allerdings sowohl im ersten Teil des Musters der Arbeitsvertrag als auch im zweiten Teil die „Belehrung nach dem Nachweisgesetz“ von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterzeichnen, um den entsprechenden Nachweis über die Erfüllung der Hinweispflichten führen zu können.

Soweit bislang ausschließlich mündliche Verträge geschlossen sind, muss sich der Nachweis auf die kompletten Arbeitsbedingungen beziehen, sodass vom Grundsatz her in diesem Nachweis alle Regelungen enthalten sein müssen, die ansonsten im Arbeitsvertrag mit den neu hinzugekommenen Hinweispflichten festgehalten sind. Hier können Sie unser **Muster „Nachweis gemäß § 2 Nachweisgesetz bei mündlichem Arbeitsvertrag“** verwenden.

Sinnvoller wäre es auch in einem solchen Fall jedoch, den Mitarbeiter nunmehr einen schriftlichen Arbeitsvertrag entsprechend unseren **neuen Mustern** unterschreiben zu lassen. Da allerdings keine Rechtspflicht des Arbeitnehmers zur Unterzeichnung eines schriftlichen Arbeitsvertrages besteht, müsste bei einer Verweigerung der Unterschrift mit dem genannten Muster der entsprechende schriftliche Nachweis nach dem Nachweisgesetz gegenüber dem Arbeitnehmer erteilt werden.

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass zukünftig bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer der Probezeit im angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen muss. Bislang hat es das BAG immer als zulässig erachtet, auch bei kurzen Befristungen von weniger als 6 Monaten, die volle Zeit der Befristung als Probezeit zu deklarieren. Dies wird zukünftig nicht mehr möglich sein. Vielmehr scheint zum jetzigen Zeitpunkt eine Probezeitdauer von 25 % der gesamten Befristungsdauer als angemessen. Hier bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung dies später beurteilen wird. Wenn also eine zwölfmonatige Befristungsdauer vereinbart wird, wäre danach eine Probezeit von 3 Monaten (= 25 % von 12 Monaten) als angemessen zu betrachten.

Keinen Einfluss hat die Dauer der Probezeit auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Dieses findet nach wie vor erst nach einer durchgehenden Beschäftigungsdauer von 6 Monaten und der Beschäftigung von mehr als 10 Arbeitnehmern im Betrieb Anwendung.

Was zukünftig auch im Anstellungsvertrag enthalten sein sollte ist zum einen die Frage der Vergütung von Überstunden. Bereits jetzt ist in unseren Vertragsmustern die Regelung enthalten, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit der Vergütung abgegolten ist. Ergänzend haben wir mit aufgenommen, dass darüberhinausgehende Überstunden mit dem einfachen Stundenlohn, das heißt ohne Zuschläge, nach der Formel  $\text{Bruttomonatsverdienst} \cdot 3 \text{ Monate} / 65 \text{ Arbeitstage in der 5-Tage-Woche bzw.} / 78 \text{ Tage in der 6-Tage-Woche}$  vergütet werden. Soweit seitens des Arbeitgebers Zuschläge für Überstunden gezahlt werden, wäre in den Vertrag auch die Höhe dieses Zuschlages mit aufzunehmen. Alternativ zur Überstundenabgeltung kann auch geregelt sein, dass geleistete Überstunden durch bezahlte Freistellung von der geschuldeten Arbeitszeit abgegolten werden. In diesem Fall sind dann ebenfalls keine Zuschläge zu zahlen, es sei denn, dies wäre gesondert geregelt.

Wenn in bestehenden Arbeitsverträgen lediglich die Regelung enthalten ist, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit der Vergütung abgegolten sind und der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet ist, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden zu leisten, so müsste dann im Nachweis vermerkt sein, wie diese Überstunden vergütet werden bzw. dass sie durch bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung ausgeglichen werden.

Soweit der Arbeitgeber zukünftig die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderung darzustellen hat, so bezieht sich dies nicht auf die gesetzliche Regelung, sondern vielmehr auf zusätzlich vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten. Die Wiedergabe der vereinbarten Arbeitszeit ist bereits jetzt in unseren Arbeitsvertragsmustern enthalten. Wenn darüber hinaus zusätzliche Ruhepausen und Ruhezeiten vereinbart werden sollen, wären diese genauso in den Nachweis mit aufzunehmen, wie die Angaben zur Schichtarbeit. Dabei genügt die allgemeine Darstellung des Schichtsystems. Der individuelle Einsatz des Arbeitnehmers muss nicht dargestellt werden, wie sich aus der Gesetzesbegründung ergibt.

Am kritischsten ist aus diesseitiger Sicht die Vorgabe des Gesetzgebers, dass der Arbeitgeber das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage darstellen muss. Hier stellt sich die Frage, wie weit diese Hinweispflicht tatsächlich geht, ob es also ausreichend ist, auf die gesetzlichen Regelungen hinzuweisen und diese gegebenenfalls als Kopie dem Nachweis beizufügen oder ob hier eine detaillierte Angabe des Kündigungsvorgangs, der Betriebsratsanhörung oder aber gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung sowie des Kündigungsschutzverfahrens zu erfolgen hat.

Aus diesseitiger Sicht empfiehlt es sich zum jetzigen Zeitpunkt zunächst nur die nötigsten Hinweise zu geben, die der Gesetzgeber explizit aufgeführt hat. Sollte die Rechtsprechung später höhere Anforderungen stellen, so ließe sich dies bei einem reinen Nachweis als einseitige Erklärung des Arbeitgebers jederzeit anpassen, indem ein ergänzender Nachweis an die Mitarbeiter gegeben wird. Eine Änderung der Arbeitsverträge wäre demgegenüber problematisch, da hierfür immer die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich wäre.