

NACHWEISGESETZ

Neuregelungen im Arbeitsrecht zum 1.8.22

von RA Ina Jähne, Hannover, www.jaehne-guenther.de

| Mit Wirkung zum 1.8.22 sind Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) in Kraft getreten, die eine Überarbeitung von Musterarbeitsverträgen erforderlich machen. Die gute Nachricht aber ist, dass für Alt-Arbeitsverträge zunächst kein Handlungsbedarf besteht. Arbeitgeber sind also nicht proaktiv gehalten, die neuen umfangreichen Nachweispflichten gegenüber Alt-Arbeitnehmern zu erfüllen. |

Das Nachweisgesetz tritt aus dem Schatten

Das Nachweisgesetz pflegte bisher ein Schattendasein im Arbeitsrecht. Es regelt Nachweispflichten der für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bestimmungen. Verstöße blieben aber bisher ohne Sanktion. Die Vorgaben der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie führen nun dazu, dass die bisherigen Nachweispflichten ausgeweitet werden, mit dem Ziel, Arbeitnehmer einheitlich über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses zu unterrichten.

Beachten Sie | Neu ist in diesem Zusammenhang, dass nach § 4 NachwG Verstöße gegen das Gesetz bußgeldbewehrt sind, sodass zu erwarten ist, dass das Gesetz ein wenig aus dem Schattendasein hervortreten wird. Der Bußgeldrahmen ist mit bis zu 2.000 EUR allerdings moderat.

Umsetzung der
EU-Arbeitsbedingun-
genrichtlinie

Verstöße sind
bußgeldbewehrt

■ Informationspflichten nach § 2 Abs. 1 NachweisG

Folgende Informationspflichten bestehen nunmehr nach § 2 Abs. 1 NachwG:

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann
5. Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
6. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
7. 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
8. Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
9. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) Die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,

- c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat
- 10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- 11. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- 12. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- 13. 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
- 14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden
- 15. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Umgang mit Alt-Arbeitsverträgen

Wie eingangs erwähnt, besteht für Alt-Arbeitsverträge zunächst kein Handlungsbedarf zur Überarbeitung. Lediglich auf Anforderung des Arbeitnehmers besteht eine Informationspflicht, die binnen einer Frist von einer Woche, bezogen auf die neuen erweiterten Nachweispflichten zu erfüllen ist; im Übrigen binnen eines Monats. Arbeitgeber könnten ein entsprechendes Informationsschreiben vorbereiten, das auf Anforderung ausgehändigt wird. Es ist davon auszugehen, dass bei einer verfristeten Information oder einer Nicht-Erfüllung kein Bußgeld droht, da sich die Bußgeldnorm nicht auf die entsprechende Norm des NachwG (§ 5) erstreckt.

Kein unmittelbarer Handlungsdruck

Information über das Kündigungsverfahren

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG müssen Arbeitnehmer über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren und die Drei-Wochen-Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage belehrt werden. Wie sich eine fehlende oder falsche Information auf die Frage der Rechtmäßigkeit der Kündigung auswirkt, ist unklar und wird durch die Rechtsprechung zu entscheiden sein. Derzeit spricht aber nichts dafür, dass der fehlende oder falsche Hinweis auf die Wirksamkeit der Kündigung durchschlägt. Eine Kündigung wird auch weiterhin nach Ablauf der Klagefrist und nicht eingereichter Klage wirksam.

Denkbar wäre, dass es einen Schadenersatzanspruch des gekündigten Arbeitnehmers gibt, der geltend macht, dass er bei richtigem Hinweis auf die Kündigungsfrist innerhalb der Frist Klage eingereicht und das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hätte. Dagegen wird angeführt, dass der Gesetzgeber in § 7 KSchG explizit festgelegt hat, dass an der

Mögliche Folgen eines falschen/ fehlenden Hinweises

Drei-Wochen-Frist auch bei nicht ordnungsgemäßigem Nachweis festgehalten werden soll. Dies würde konterkariert, wenn nun auf der anderen Seite ermöglicht würde, über Schadenersatzansprüche wegen der Unwirksamkeit der Kündigung zu streiten. Denkbar scheint auch, dass bei falscher oder fehlender Information ein Antrag auf nachträgliche Zulassung nach § 5 KSchG erfolgreich gestellt werden kann. Systematische Argumente führen auch hier eher dazu, dass eine nachträgliche Zulassung nicht allein auf die fehlende oder falsche Information über die Drei-Wochen-Frist gestützt werden kann.

Beteiligung des Betriebsrats

Unklar ist auch, ob z. B. auch auf die Notwendigkeit der Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG hingewiesen werden muss oder gar auf das einzuhaltende Verfahren bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz. Auch dies wird letztlich durch die Arbeitsgerichte zu entscheiden sein. Es lassen sich aber gute Argumente für ein restriktives Verständnis der Informationspflichten anführen, zumal alles andere eine Öffnung der Büchse der Pandora gleichkäme. Schließlich gibt es zahllose, auf eine Reihe von Gesetzen verteilte Zusatzbestimmungen, die für die Wirksamkeit einer Kündigung maßgeblich sein können. Wären all diese anzuführen, dann wäre damit wohl auch für Arbeitnehmer kein Transparenzgewinn mehr verbunden, der aber Ziel der europäischen Richtlinie war.

Problematisch scheint indes, dass der deutsche Gesetzgeber bei Umsetzung der europäischen Richtlinie sich auf die Begrifflichkeit der „Kündigung“ versteift hat, während es wohl tatsächlich richtig gewesen wäre, auf die „Beendigung“ abzustellen. Folglich würde sich die Unterrichtungspflicht auch auf andere atypische Formen der Beendigung, etwa der Ablauf der Befristung oder den häufigen Fall des Aufhebungsvertrags erstrecken. Hier wäre dann bspw. auf das Schriftformerfordernis des § 623 BGB für Aufhebungsverträge hinzuweisen. Bei befristeten Arbeitsverträgen würde sich die Unterrichtungspflicht ausweiten auf die Information über die Zweckerreichung zweckbefristeter Arbeitsverträge und die Frist nach § 17 TzBfG für die Erhebung einer Befristungs- bzw. Bedingungskontrollklage.

Abschließend bleibt noch darauf hinzuweisen, dass es zwar für den Abschluss von Arbeitsverträgen keinerlei formale Vorgaben gibt, diese theoretisch also auch mündlich geschlossen werden können, die Pflichten nach dem NachwG aber in Schriftform zu erfüllen sind, sodass es hierzu in jedem Fall eine eigenhändig unterschriebene Fassung durch den Arbeitgeber braucht, die dem Arbeitnehmer in Papierform ausgehändigt wird. Dies kann also neben dem Arbeitsvertrag ein separates Dokument sein.

Gute Argumente für eine restriktive Auslegung

„Kündigung“ oder „Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses?

Unterrichtungen nach § 2 immer schriftlich

STEUERBERATERPLATTFORM/-POSTFACH

Was bringt die Steuerberaterplattform- und -postfachverordnung (StBPPV)?

von Anna-Lena Kalb, Fulda

| Auf dem Weg zum Start der Steuerberaterplattform und des besonderen elektronischen Steuerberaterpostfachs (beSt) ist ein weiterer Meilenstein erreicht. Das BMF hat den Referentenentwurf zur Steuerberaterplattform- und -postfachverordnung (29.8.22, StBPPV) vorgelegt, die zum 1.1.23 in Kraft treten soll. Der Beitrag fokussiert sich auf jene Paragraphen der StBPPV-E, die für den steuerberatenden Berufsstand zur Technologieeinführung zum 1.1.23 mit einer besonderen Relevanz verbunden sind. |

Steuerberaterplattform- und -postfachverordnung (StBPPV)

Die Verordnung verfolgt das Ziel, die elektronische Kommunikation mit Gerichten, Kammern und sonstigen Dritten zu vereinfachen und die Weiterentwicklung der Digitalisierung für den Berufsstand voranzutreiben. Die StBPPV, die nach Anhörung der BStBK der Zustimmung des Bundesrats bedarf, fußt auf § 86f StBerG und trifft auf der Basis der darin verankerten Ermächtigung ergänzende Bestimmungen der §§ 86c bis 86e StBerG. Die Verordnung umfasst im Wesentlichen die zwei Regelungsbereiche: Teil 1 der StBPPV-E (§§ 1 bis 8) beinhaltet Vorgaben für die Steuerberaterplattform (§ 86c StBerG) und Teil 2 (§§ 9 bis 21) trifft Regelungen für die besonderen elektronischen Steuerberaterpostfächer.

Zwei: Regelungsbereiche: Plattform und beSt

Steuerberaterplattform

Vergabe einer bestätigten, digitalen Identität

Die Steuerberaterplattform stellt als zentrales Element eine bestätigte digitale Steuerberateridentität zur Verfügung, die es dem Berufsstand ermöglicht, sich bei Online-Diensten zu authentisieren und hierbei die Berufsträgereigenschaft tagesaktuell nachzuweisen. Perspektivisch soll mit der digitalen Steuerberateridentität eine Identitätsföderation erreicht werden, denn sie gewinnt in dem immer größer werdenden digitalen Umfeld an wichtiger Bedeutung. Sie ermöglicht es den Berufsträgern, auf unterschiedlichen Online-Portalen komfortabel zu handeln, ohne einer weiteren Zugangsarchitektur zu begegnen.

Zentrales Element der Plattform

Ogleich die Verordnungsermächtigung in § 86f Nr. 1e StBerG auffordert, die Ausgestaltung eines föderierten Ansatzes für das Identitätsmanagement zu regeln, bleiben damit verbundene Bestimmungen mit dem Referentenentwurf der StBPPV offen und relevante Praxisfragen sowie greifbare Anwendungsszenarien unbeantwortet.