

Änderungen bei Arbeitsverträgen zum 01.08.2022 – Das neue Nachweisgesetz



Prof. Dr. Thomas Ratajczak
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht
Fachanwalt für Sozialrecht
Justitiar des BDIZ EDI

Kanzlei RATAJCZAK & PARTNER mbB
Rechtsanwälte
Berlin · Duisburg · Essen · Freiburg i.Br. ·
Köln · Meißen · München · Sindelfingen

Posener Straße 1
71063 Sindelfingen
Tel.: +49 7031 9505-27
E-Mail: syr@rprmed.de
(Sybill Ratajczak)
Fax.: +49 7031 9505-99

ratajczak@bdizedi.org
www.rprmed.de

INHALT

- Einführung
- Anwendungsbereich
- Die Nachweispflichten gegenüber Arbeitnehmern
- Nachweispflicht gegenüber Praktikanten
- Änderungsnachweis
- Übergangsvorschrift
- NachwG ist zwingendes Recht
- Bußgeldvorschriften
- Fazit

Einführung

Es gibt Gesetzesinhalte, von denen weiß man nur, dass es sie gibt. Aber selbst Anwälten fällt es mitunter schwer, zu sagen, wo genau denn das steht. Eines dieser Gesetze ist das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)“.

Das Gesetz stammt vom 20.07.1995, wurde nur einmal 2014 geändert und hatte den angenehmen Nebeneffekt, mit weniger als zwei DIN A4-Seiten Text auszukommen.

Zum 01.08.2022 ändert sich das als Folge des „Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts“.

Es handelt sich um die Umsetzung einer der vielen sinnentleerten Maßnahmen der Europäischen Union, deren einziges Ergebnis auf noch mehr Bürokratie und noch mehr Gängelung für Unternehmer hinausläuft. Wenn man bedenkt, wie schwierig es geworden ist, zahnärztlichen Nachwuchs für die Aufgabe des zahnärztlichen Unternehmers und Arbeitgebers zu begeistern, dann kann man sich bei diesem Gesetz einmal mehr beim ständig Bürokratieabbau versprechenden, aber das Gegenteil verursachenden Gesetzgeber bedanken.

Warum muss man sich mit dem NachwG befassen? Unter anderem deshalb, weil § 4 Abs. 2 NachwG für Verstöße ein Bußgeld bis zu 2.000 € androht.

Die nachstehende Ausarbeitung klammert die für die zahnärztliche Behandlungstätigkeit mutmaßlich irrelevante Erbringung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands an vier aufeinanderfolgenden Wochen aus. Hier gibt es in § 2 Abs. 2 und 3 NachwG zusätzliche Nachweispflichten, auf die hier nicht eingegangen werden soll.

Anwendungsbereich

Das NachwG gilt für fast alle Arbeitsverhältnisse. Die früher in § 1 NachwG enthaltene Ausnahme für befristete Arbeitsverhältnisse von maximal einem Monat Dauer wurde gestrichen. Nur Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 Satz 1 Mindestlohngesetz nicht als Arbeitnehmer gelten, sind davon ausgenommen. Das betrifft vor allem Schüler im Rahmen sog. Bogy-Praktika, Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium und berufsbzw. studienbegleitende Pflichtpraktika.

Das Gesetz unterscheidet zwischen Arbeitsverträgen, die am 01.08.2022 oder später beginnen, und Arbeitsverträgen, die vor dem 01.08.2022 schon bestanden haben.

Für die Neuverträge ab dem 01.08.2022 gelten die Pflichten des NachwG sofort, für die Altverträge erst, wenn der Arbeitnehmer die Informationen anfordert. Die dazu in § 5 NachwG enthaltenen Fristen von sieben Tagen bzw. einem Monat sind für die Praxis absehbar zu kompliziert. Gleiches gilt für die in § 2 Abs. 2 Satz 3 NachwG enthaltenen Fristen.

Deshalb der dringende Rat: Alles, was nach NachwG erforderlich ist, gehört in den Arbeitsvertrag. Die Vorstellung, hier mit

gesonderten Nachweisen zu arbeiten, von denen dann später unklar ist, wann und ob sie dem Arbeitnehmer ausgehändigt wurden, erzeugt nur vermeidbaren Stress.

Die Nachweispflichten gegenüber Arbeitnehmern

Das NachwG kannte bisher zehn Nachweispflichten gegenüber normalen Arbeitnehmern und sieben gegenüber Praktikanten.

Ab 01.08.2022 sind es 15 Nachweispflichten für normale Arbeitnehmer. Für Praktikanten ändert sich dagegen nichts.

Dass diese Nachweispflichten nur sinnvoll im Arbeitsvertrag erfüllt werden können, wurde bereits angesprochen. Die Nummerierung der Zwischenüberschriften bezieht sich im Folgenden auf den Text des § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG. Viele Vorgaben sind aus sich heraus verständlich. Andere werden ausführlich kommentiert. Der nachstehende erste Abschnitt „1. Name und Anschrift der Vertragsparteien“ betrifft also § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG. Dieses System wird beibehalten.

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

Das ist in Arbeitsverträgen eine Selbstverständlichkeit. Ein Arbeitsvertrag ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – die werden typischerweise im Eingangsrum mit vollem Namen und voller Anschrift bezeichnet. Beim Arbeitnehmer gehört der Vorname dazu, bei Einzelpraxen auch der Vorname des Inhabers.

2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Das ist in Arbeitsverträgen auch eine Selbstverständlichkeit. Das Arbeitsverhältnis beginnt am (Datum). Kann das Datum nicht angegeben werden, weil z. B. die Einstellung einer neuen ZFA davon abhängt, dass sie die Prüfung besteht, dann schreibt man „zum (Datum), sofern die

Prüfung zur ZFA ... bestanden wird“. Wenn auch das noch nicht geht, weil erst noch ein Umzug erfolgen muss, dann umschreibt man den gedachten Arbeitsbeginn so konkret wie möglich.

In den Fällen, in denen der Beginn des Arbeitsverhältnisses zunächst nicht taggenau angegeben werden kann, empfiehlt es sich allerdings, am Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme diesen Tag festzuhalten, am sinnvollsten durch Eintrag in alle Ausfertigungen des Arbeitsvertrages, also auch die des Arbeitnehmers. Ansonsten muss man die Nachweispflichten des § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG beachten und dem Arbeitnehmer binnen eines Monats einen Nachweis über den tatsächlichen Arbeitsbeginn aushändigen.

Es ist also deutlich einfacher, sich **stets** auf ein **fixes Datum als Beginn** festzulegen.

3. Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen sollen Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses im Vertrag festgehalten werden. Also z. B.: Beginn des Arbeitsverhältnisses: 01.08.2022 – Ende des Arbeitsverhältnisses: 31.12.2022.

Diese Regelung darf nicht mit der Frage verwechselt werden, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses im konkreten Einzelfall überhaupt zulässig ist. Derzeit enthält § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) eine höchstzulässige Befristungsdauer ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahren. Mit sachlichem Grund ist eine darüber hinausgehende Befristung zulässig. Beispiele für einen sachlichen Grund enthält § 14 Abs. 1 TzBfG.

Ist der Arbeitsvertrag zweckbefristet, z. B. bis zur Rückkehr einer schwangeren Arbeitnehmerin in ihre Arbeitsstellung, kann naturgemäß kein Enddatum angegeben werden. Da sich diese Zeit durch Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern pflegt, gibt man statt des Enddatums den Zweck an („Vertretung bis zur Rückkehr von Frau A“).

4. Angabe des Arbeitsorts oder Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann

Die gesetzliche Normalvorstellung lautet:





© Masterlevsha/Shutterstock.com

den maßgeblichen Kriterien sozial weniger schutzwürdiger Mitarbeiter gekündigt wird, um einen freien Arbeitsplatz zu schaffen.

Ist – bei Zahnarztpraxen eher die Ausnahme – Homeoffice vereinbart oder zumindest als Option vorgesehen, dann ist das einzutragen. Zu beachten ist, dass das NachwG auch für Ehegattenarbeitsverhältnisse gilt.

5. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit

Das sollte im zahnärztlichen Bereich keine Probleme aufwerfen: ZFA, ZMV, DH, Abrechnung, Prophylaxe, Stuhlassistenz, ...

6. Dauer der Probezeit

Ist eine Probezeit vereinbart, ist im Arbeitsvertrag die Dauer der Probezeit anzugeben. Also z. B.: Die Probezeit beträgt sechs Monate und endet am (Datum).

7. Arbeitsentgelt

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG verlangt, den Arbeitnehmer über „die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung der 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“ zu informieren. Dabei ist auch jeweils die Währung anzugeben.

Aus meiner Beratungstätigkeit weiß ich, dass in vielen Praxen nur der Steuerberater weiß, was eigentlich als Bestandteil

des Arbeitsentgelts alles bezahlt wird. Wenn es nicht ganz einfache Strukturen sind, hilft es, in den Arbeitsvertrag eine Tabelle mit diesen Punkten aufzunehmen, sodass man sicher nichts vergisst (wobei die nachstehende Tabelle nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt).

Monatliches Grundgehalt	
Umsatzbezogene Vergütungszuschläge	
Vermögenswirksame Leistungen	
Überstundenvergütung	
Sonstige Zuschläge (z. B. für den Notdienst)	
Zulagen (z. B. für die Ausübung bestimmter Zusatztätigkeiten, etwa in der innerbetrieblichen Ausbildung oder Abrechnung)	
Riester-Rente, Entgeltumwandlung	
Prämien (z. B. Anwesenheitsprämien, besondere Leistungen, Zugehörigkeit zur Praxis)	
Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld)	
Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung	
Dienstwagen, Dienstfahrrad	
Diensthandy	
Fahrtkostenzuschuss	
Essenzuschuss	
Zuschüsse zum (betrieblichen) Gesundheitsmanagement/Fitnesskurse und dgl.	
Art der Auszahlung	bar oder Banküberweisung

8. Arbeitszeit

Die vereinbarte Arbeitszeit ist ebenso anzugeben wie „vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“.

Wenn also in die Arbeitszeit feste Ruhepausen (Kaffeepause, Mittagspause) eingebaut sind, sind diese anzugeben. Bei Praxen, insbesondere größeren MVZ, die Schichtarbeit praktizieren, liegt auf der Hand:

- das Schichtsystem,
- den Schichtrhythmus und
- die Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben.

Schichtsysteme in Praxen dürften in der Regel nur Zwei-Schicht-Systeme sein. Unter Schichtrhythmus versteht man Frühschicht/Spätschicht/Nachtschicht. Die Voraussetzungen für Schichtänderungen müssen angegeben und dafür zunächst einmal definiert werden. Das ist vermutlich der schwierigste Part dieser Bestimmung.

9. Informationen bei Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG muss angegeben werden:

- 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. Überstunden

Überstunden dürfen bisher schon nur angeordnet werden, wenn diese Option überhaupt vereinbart ist. Neu hinzukommt nun, dass die Voraussetzungen, unter denen Überstunden angeordnet werden dürfen, zu definieren sind.

11. Urlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs ist anzugeben.

12. Fortbildung

Zu informieren ist über den Umfang des Anspruchs auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen, sofern ein solcher Anspruch besteht. Der Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus Gesetz (z. B. Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg, Bildungsurlaubsgesetz Berlin) ergeben.

13. Betriebliche Altersversorgung

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat, sind Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers in der Niederschrift bzw. dem Arbeitsvertrag anzugeben.

Eine Nachweispflicht besteht nicht, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen nach den §§ 234k ff. VAG (Versicherungsaufsichtsgesetzes) in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen.

14. Kündigung

Am meisten Kopfzerbrechen bereitet momentan die komplett neue Informationspflicht zur Kündigung. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG ist der Arbeitnehmer zu informieren über „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.“

Die Regelung ist unklar und widersprüchlich gefasst. Entweder ist über das Verfahren oder nur „mindestens“ über verschiedene Verfahrensaspekte zu unterrichten.

Je nach Organisation der Arbeitgeberseite kann die Einschaltung des **Betriebsrats** notwendig werden. Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert, ist das **Integrationsamt** vor Ausspruch der Kündigung einzuschalten.

Die **Kündigungsfristen** bestimmen sich nach § 622 BGB. Man kann es bei diesen belassen, kann aber auch die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfristverlängerung in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit auch für Kündigungen durch den Arbeitnehmer vereinbaren. In jedem Fall ist bei vereinbarter **Probezeit** auf die kurze Zweiwochenfrist des § 622 Abs. 3 BGB hinzuweisen. Hingewiesen werden muss auch auf das **Schriftformerfordernis** der Kündigung (§ 623 BGB). Schriftform bedeutet Papier + zwei Unterschriften (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) auf derselben Urkunde (§ 126 Abs. 2 BGB).

Die elektronische Form ist sowohl bei der Kündigung (§ 623 Satz 2 BGB) als auch generell für die Erfüllung der Nachweispflichten ausgeschlossen. Das ist für die Praxen, die **papierlos** arbeiten, ein Problem. Für die Personalakten kommt man bis auf Weiteres um Papier nicht herum.

Der Hinweis auf § 7 KSchG entlastet den Arbeitgeber. Wenn ein Arbeitnehmer sich gegen eine arbeitgeberseitige Kündigung wehren will, muss er nach § 4 KSchG grundsätzlich innerhalb von drei Wochen dagegen Klage zum Arbeitsgericht erheben. Die Bezugnahme auf § 7 KSchG stellt klar, dass eine auf Verletzung der Nachweispflichten gestützte Kündigungsschutzklage auch innerhalb dieser Drei-Wochen-Frist zu erheben ist, sonst ist die Kündigung von Anfang an als rechts-wirksam zu behandeln

„§ __ Vertragsdauer, Kündigung

1. Der Vertrag beginnt am ____ und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

2. Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart (§ 622 Abs. 3 BGB). Die Probezeit endet damit am ____ . Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

3. Nach Ablauf der Probezeit finden auf die ordentliche Kündigung des Vertrages die Fristen des § 622 BGB Anwendung. Die Vertragspartner vereinbaren, dass die Kündigungsfristverlängerungen des § 622 Abs. 2 BGB auch für Kündigungen durch Frau A gelten.

4. § 622 BGB hat bei Abschluss des Arbeitsvertrages folgenden Wortlaut: „§ 622 BGB Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung länger als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.“

5. Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung des Vertrages nach § 626 BGB aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

6. Frau A wird gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG auf ihre Rechte hingewiesen, sich gegen eine Kündigung zur Wehr zu setzen:

6.1 Frau A muss, falls sie die ordentliche Kündigung für sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen für rechtsunwirksam hält, nach § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

6.2 Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er Frau A im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen (Änderungskündigung) an, so kann Frau A nach § 2 KSchG dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG). Diesen Vorbehalt muss Frau A dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

6.3 Im Falle des § 2 KSchG (Änderungskündigung) ist gem. § 4 Satz 2 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

6.4 Sollte sich Frau A gegen eine außerordentliche Kündigung wehren wollen, ist die Klage nach § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG ebenfalls innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung auf Feststellung zu erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung nicht aufgelöst ist.

6.5 Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an Frau A ab (§ 4 Satz 3 KSchG).

6.6 Eine auf Verletzung der Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz gestützte Kündigungsschutzklage ist ebenfalls innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG zu erheben, da ansonsten die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam gilt (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14, 2. Halbsatz NachwG, § 7 KSchG).

6.7 Auf die Regelungen über die Zulassung verspäteter Klagen in § 5 KSchG und die verlängerte Anrufungsfrist in § 6 KSchG wird ausdrücklich hingewiesen.

7. Die Klage gegen eine ordentliche Kündigung setzt idR voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate ungekündigt bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Satz 1 KSchG) und der Betrieb nach § 23 Abs. 1 KSchG in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt.

8. Wird das Arbeitsverhältnis mit Frau A wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gekündigt und erhebt Frau A bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat Frau A mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und Frau A bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann (§ 1a KSchG).

9. Zuständiges Arbeitsgericht ist bei Abschluss dieses Arbeitsvertrages das Arbeitsgericht ____ .

10. Die Abkürzungen bedeuten: BGB = Bürgerliches Gesetzbuch; KSchG = Kündigungsschutzgesetz; NachwG = Nachweisgesetz. Diese Gesetze liegen in der Praxis aus.“

Angesichts der Unwägbarkeiten, die § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG mit sich bringt, empfehle ich eine umfassende Information, die wie vorstehend angegeben lauten könnte. Dabei muss man sich hüten, den Text einfach gedankenlos abzuschreiben bzw. zu kopieren, ohne zu prüfen, ob er für den konkreten Mitarbeiter überhaupt passt.

Der Arbeitnehmer heißt im Muster auf Seite 62 „Frau A“. Ich empfehle typischerweise, in Verträgen keine seelenlosen Gattungsbezeichnungen, sondern die Namen der Vertragspartner zu verwenden. Das ist für mich eine Frage des Respekts. Im vorstehenden Muster heißt die Praxis „Arbeitgeber“. Das habe ich so belassen, um die Strukturen nicht mit Abkürzungen zu überladen.

15. Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Sofern anwendbar, ist wie bisher schon 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 Arbeitnehmer festlegen“, in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Neu ist lediglich der Hinweis auf kirchenrechtliche Arbeitsbedingungen. Die dürften in Zahnarztpraxen nur ganz ausnahmsweise zur Anwendung kommen.

Im Regelfall lautet der Text bei einer Zahnarztpraxis:

„§ __ Anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis sind keine Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen anwendbar.“

Auch hier der dringende Rat: Bevor Sie davon ausgehen, dass kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, fragen Sie bitte

ihren Steuerberater, ob sich die Praxis nicht doch an Entgelttarifverträgen orientiert.

Bei größeren Einheiten, insbesondere im MVZ-Bereich, wird dagegen deutlich mehr anzugeben sein.

Die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten

Die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten haben sich nicht verändert. Insofern bestimmt § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG:

„Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
2. *die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,*
3. *Beginn und Dauer des Praktikums,*
4. *Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,*
5. *Zahlung und Höhe der Vergütung,*
6. *Dauer des Urlaubs,*

7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.“

Für die Übermittlung dieser Nachweise auf Anforderung sind nach § 2 Abs. 1a Satz 2 NachwG die gestuften Fristen des § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG zu beachten.

Änderungsnachweis

§ 3 NachwG bestimmt, wann eine Änderung wesentlicher Arbeitsbedingungen die Nachweispflicht auslöst. Dabei ist auch hier dringend zu empfehlen, dass bei dieser Gelegenheit der bestehende Arbeitsvertrag „runderneuert“ wird und diese Nachweispflichten in den Arbeitsvertrag integriert und erfüllt werden.

§ 3 NachwG differenziert zwischen vertraglichen Änderungen (Klassiker: Gehaltserhöhung) und Änderungen in auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren externen Regelungen (Tarifverträge etc.). Nur für erstere sind die Nachweispflichten zu erfüllen:

„Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem



Arbeitnehmer an dem Tag, an dem sie wirksam wird, spätestens jedoch innerhalb der Fristen des § 1 Absatz 1 Satz 4 nach der Änderung in Textform (§ 126b BGB) mit einem Übermittlungs- oder Empfangsnachweis für den Arbeitgeber mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Übergangsvorschrift

Für Stress sorgen kann die Übergangsvorschrift in § 5 NachwG. Sie gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem 01.08.2022 bestanden haben. Danach ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

Stellen Sie sich vor, welchen Aufwand Sie betreiben müssen, wenn Ihre Mitarbeiter diese Informationen anfordern. In der Urlaubszeit?

Die Bundesregierung hat in ihren Gesetzentwurf zum Aufwand für die Unternehmen und Bürger ausgeführt (BT-Drs. 20/1636 vom 02.05.2022, S. 2):

„Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht ein geschätzter einmaliger Zeitaufwand von 44.000 Stunden und ein jährlicher Zeitaufwand von rund 14.000 Stunden.

Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein geschätzter Umstellungsaufwand von rund 8,72 Millionen Euro sowie ein jährlicher geschätzter Erfüllungsaufwand von rund 4,9 Millionen Euro.

Eine Kompensation des Erfüllungsaufwands („One in, one out“-Regel) ist nicht erforderlich, weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe handelt.“

Na dann. Ist ja nur Bürokratie.

NachwG ist zwingendes Recht

Nach § 6 NachwG kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Bußgeldvorschriften

§ 4 NachwG sanktioniert Verstöße gegen das Gesetz mit einem Bußgeld bis zu 2.000€ für den einzelnen Verstoß. Der Text hat folgenden Wortlaut:

*„(1) Ordnungswidrig handelt, wer
1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesent-*

liche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,

2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt 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.“

In der Begründung heißt es:

„Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.“ (BT-Drs. 20/1636 vom 02.05.2022, S. 28). Die meisten Zahnarztpraxen sind KMUs.

Na dann, mal sehen, ob das mehr Verständnis für die Situation von KMUs bei der Umsetzung des Gesetzes mit sich bringen wird.

Fazit

Überflüssiges Gesetz, aber leider seit 01.08.2022 zu beachten.

Der Beitrag wird fortgesetzt.

ANZEIGE

Praxisnachfolger für Praxis mit Schwerpunkt Implantologie gesucht

Zahnarzt/Zahnärztin mit Interesse oder Erfahrung in Implantologie für bestens eingeführte **Praxis in Augsburg mit Schwerpunkt Implantologie** gesucht. Cityrandlage mit hervorragender ÖPNV-Anbindung, reichlich Parkplätze vorhanden. Gerne zunächst als Praxisgemeinschaft für 1 bis 2 Jahre, danach Übernahme. Ich bin seit 1986 implantologisch tätig, deshalb großer Patientenstamm für die Nachsorge. Seit 15 Jahren All-on-4-Versorgungen, als **Kompetenzzentrum und Excellence Center für All-on-4 qualifiziert**. Alle gängigen Implantatsysteme vorhanden, auch Zusammenarbeit mit Überweisern. Weitere Schwerpunkte sind hochwertiger **ästhetischer ZE und PAR**.

info@dr-kempter.info oder +49 171 7951517

BADISCH

FORUM FÜR INNOVATIVE ZAHNMEDIZIN

ONLINE-ANMELDUNG/
KONGRESSPROGRAMM



www.badisches-forum.de

9./10. Dezember 2022
Baden-Baden – Kongresshaus

Jetzt
anmelden!

Wissenschaftliche Leitung:
Dr. Georg Bach/Freiburg im Breisgau

© May_Lana/Shutterstock.com