

Das neue Nachweisgesetz – Ein Überblick über die wesentlichen Änderungen

Artikel von Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M.

A. Einführung

Ab dem **1. August 2022** tritt das neue Nachweisgesetz (NachwG) im Rahmen 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“ in Kraft.

Mit dem neuen NachwG wird die europäische Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU-2019/1152) umgesetzt. Ziel der europäischen Vorgaben ist es, Mitarbeitende zeitnah, umfassender und in leicht zugänglicher Form über ihre **wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten**. Der Gesetzgeber verspricht sich hierdurch mehr Transparenz im Hinblick auf bestehende Arbeitnehmerrechte und moderne Arbeitsformen. Ebenfalls neu ist die Androhung von hohen Bußgeldern. Bei Verstößen gegen das neue NachwG drohen Strafen von bis zu 2.000 EUR, aus Arbeitgebersicht besteht somit dringender Handlungsbedarf.

Der folgende Beitrag soll einen ersten Überblick über die wesentlichen Änderungen des NachwG liefern und gibt dabei erste Handlungsempfehlungen für die Praxis.

B. Bisherige Rechtslage

Bereits nach der bisherigen Rechtslage war der Arbeitgeber gem. § 2 Abs. 1 NachwG aufgefordert die folgenden wesentliche Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und die unterschriebene Niederschrift dem Arbeitnehmer auszuhändigen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristungen
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen

- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

C. Neue Rechtslage

Nach dem neuen NachwG wird der Katalog der nachzuweisenden Vertragsbedingungen nochmals erweitert. Ab dem 01. August 2022 müssen neben den bisherigen Arbeitsbedingungen zum Beispiel auch die Dauer der Probezeit, das Verfahren bei Ausspruch der Kündigung sowie Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf schriftlich niedergeschrieben werden. Die neuen gesetzlichen Vorgaben gelten für alle Arbeitnehmer, selbst wenn sie nur zur vorübergehenden Aushilfe für einem Monat eingestellt werden. Zu unterscheiden ist jedoch - gerade bzgl. der Nachweisfristen - zwischen „Altarbeitnehmern“ und „Neuarbeitnehmern“.

1. Vorgaben für Neuarbeitnehmer

Bei Arbeitsverträgen, die ab dem **01. August 2022** abgeschlossen werden (sog. „Neuarbeitnehmer“), müssen die Mitarbeitenden **spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung** über den **Namen** und die **Anschrift der Vertragsparteien**, das **Arbeitsentgelt** und seine Zusammensetzung sowie Angaben zur **Arbeitszeit** unterrichtet werden. Die Niederschrift mit den weiteren Pflichtangaben nach § 2 NachwG muss dem Arbeitnehmer dann **spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** übergeben werden. Zukünftig sind in den Arbeitsvertrag oder der zusätzlichen schriftlichen Niederschrift neben den bisherigen gesetzlichen Anforderungen (Auflistung unter B.) auch die folgenden Angaben aufzunehmen:

- Höhe und Zusammensetzung des **Arbeitsentgelts** (einschließlich Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie sonstige Bestandteile des Arbeitsentgelts) sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung
- Vereinbarte **Arbeitszeit**, einschließlich Ruhepausen und Ruhezeiten, bei vereinbarter Schichtarbeit: das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildungen**
- Verfahren bei Ausspruch der Kündigung (Schriftformerfordernis, Kündigungsfrist und Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)
- Allgemeiner Hinweis auf Regelungen **zu paritätisch besetzter Kommissionen**, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen
- Bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung: Name und Anschrift des **Versorgungsträgers**

- Möglichkeit der **freien Wahl des Arbeitsorts** durch den Mitarbeitenden bei Vereinbarung von mobiler Arbeit
- **Dauer der Probezeit**
- Einzelheiten zur **Arbeit auf Abruf** i.S.d. § 12 TzBfG (Arbeit gem. Arbeitsanfall, Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, Zeitrahmen (Referenztage und -stunden, Ankündigungsfrist hinsichtlich Lage der Arbeitszeit))
- Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen
- **Enddatum** oder die **vorhersehbare Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen**

Gem. § 2 Abs. 4 NachwG können jedoch bestimmte Angaben (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 bis 8 und 10 bis 14 NachwG) durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen ersetzt werden. Hierzu zählen Angaben über die Dauer der Probezeit, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich Überstundenvergütung, Zulagen, Sonderzahlungen etc.), die Arbeitszeiten (einschließlich Ruhezeiten, Schichtsystem), Anordnung und Voraussetzung von Überstunden, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen, die betriebliche Altersvorsorge sowie das Verfahren bei Ausspruch einer Kündigung, sofern eine entsprechende kollektivrechtliche Regelungen bereits vorliegen.

Die gesetzlichen Vorgaben zwingen Arbeitgeber daher dazu, ihre Standardarbeitsverträge mit den neuen Anforderungen des NachwG abzugleichen und entsprechend anzupassen. Um hohe Bußgeldzahlungen zu vermeiden, sollte ab dem 01. August ausschließlich eine aktualisierte Version des Musterarbeitsvertrags verwendet werden.

2. Vorgaben für Altarbeitnehmer

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01. August 2022 bestanden (sog. „Altarbeitnehmer“), so ist dem Arbeitnehmer nur auf sein Verlangen die Niederschrift mit den erforderlichen Pflichtangaben nach dem NachwG auszuhändigen. Dafür hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber jedoch eine äußerst kurze Frist von nur sieben Tagen ab Zugang der Aufforderung gewährt. Eine Ausnahme besteht nur für die Unterrichtung über den Urlaub, bereitgestellte Fortbildungen, die betriebliche Altersvorsorge und das Verfahren bei Kündigung sowie den allgemeinen Hinweis auf kollektivrechtliche Regelungen. Hier reicht es aus, die Angaben spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Hieraus kann im Einzelfall ein erheblicher, schnell abzuwickelnder Bearbeitungsaufwand entstehen, sofern eine Vielzahl von Arbeitnehmern gleichzeitig eine Niederschrift nach den Vorgaben des NachwG verlangen.

Empfehlenswert ist daher ein Musterschreiben mit den entsprechenden Vertragsbedingungen vorzubereiten, welches für jeden einzelnen Mitarbeiter bei Bedarf individualisiert werden kann, um dieses fristgerecht an den Mitarbeiter auszuhändigen.

3. Schriftform

Nach § 2 Abs. 1. S. 1 NachwG müssen Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen weiterhin **schriftlich** niederlegen, die Niederschrift **unterzeichnen** und **dem Arbeitnehmer aushändigen**.

Nicht notwendig ist es, dass die Vertragsbedingungen bereits im Arbeitsvertrag niedergelegt werden. Ausreichend ist eine einfache schriftliche Niederschrift, die dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird. Diese Niederschrift muss nur die Unterschrift des Arbeitgebers enthalten. Der Arbeitnehmer muss das Dokument nach den gesetzlichen Regelungen nicht unterzeichnen. Zu Beweis Zwecken sollte der Arbeitgeber aber mindestens eine (elektronische) Kopie des dem Arbeitnehmer ausgehändigten, im Original unterzeichneten Arbeitsvertrages bzw. der Niederschrift aufbewahren. Für Arbeitgeber ist es außerdem ratsam, die Aushändigung im Original mit einer Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers zu dokumentieren.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass durch das Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG die **elektronische Form** ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Für die Praxis bedeutet dies, dass Arbeitsverträge (bis auf die Befristung) zwar weiterhin in elektronisch (z.B. per DocuSign) abgeschlossen werden können. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall jedoch die wesentlichen Vertragsbedingungen zusätzlich in Schriftform, d.h. in Papierform mit Originalunterschrift, niederlegen und aushändigen.

Obwohl die Einführung der elektronischen Form vom europäischen Gesetzgeber ausdrücklich ermöglicht wurde, stellt der nunmehr entstehende Mehraufwand durch die Vorgaben des NachwG einen gewaltigen Rückschritt in Sachen Digitalisierung dar.

4. Bußgeld

Neu ist ebenfalls, dass Verstöße gegen das Nachweisgesetz eine Ordnungswidrigkeit darstellen können und nach § 4 NachwG mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 EUR geahndet werden. Um hohe Bußgeldzahlungen zu vermeiden, sollte den gesetzlichen Vorgaben daher in jedem Fall Folge geleistet werden.

4. Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer die Änderungen spätestens am Tag der Änderung, also an dem Tag, an dem die Änderung wirksam ist, schriftlich mitteilen, § 3 NachwG. Dagegen müssen bloße Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht noch einmal schriftlich angezeigt werden.

D. Fazit

Schon jetzt steht fest, dass die Vorgaben des neuen NachwG zu erheblicher Mehrarbeit für Arbeitgeber führen. Die Überarbeitung bereits bestehender Standardarbeitsverträge wird sowohl Zeit als auch Kosten in Anspruch nehmen. Zudem sollten sich Arbeitgeber schon jetzt für den Fall rüsten, dass eine Vielzahl von Mitarbeitender gleichzeitig eine schriftliche Niederschrift ihrer Arbeitsbedingungen verlangen. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber der Aufforderung innerhalb von 7-Tagen nachkommen, was gerade in Unternehmen mit höheren Beschäftigungszahlen zu gewaltigen Zeitproblemen führen kann. Hier kann die Verwendung eines Musterschreibens erste Abhilfe schaffen.

Besondere Vorsicht ist in Zukunft auch bei der Verwendung der elektronischen Form geboten. Eine wirkliche Arbeitserleichterung stellt diese im Hinblick auf das Schriftformerfordernis nicht mehr dar.

Wie so oft sind viele Fragen im Zusammenhang mit der Gesetzesauslegung erst einmal ungeklärt. Beispielsweise ist derzeit noch unbeantwortet, ob das NachwG auch auf Fremd-Geschäftsführer Anwendung findet. Ebenso wird diskutiert, ob ein bloßer Verweis auf den Arbeitsvertrag in der schriftlichen Niederschrift bereits ausreichend ist oder die einzelnen Bedingungen in dem Nachweis erneut wiedergegeben werden müssen. Hinsichtlich dieser und noch weiterer offenen Fragen bleibt zu hoffen, dass die Arbeitsgerichte zeitnah für Rechtsklarheit sorgen.