

Das neue Nachweisgesetz

Was Sie als Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages auszuhändigen. Ab dem 1. August 2022 müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mehr Informationen mitteilen als bisher notwendig war.

Hintergrund

Die im Jahr 2019 von der Europäischen Union erlassene sogenannte „Arbeitsbedingungsrichtlinie“ musste der deutsche Gesetzgeber bis zum 31.07.2022 in nationales Recht umsetzen. Besondere Bedeutung kommt insoweit den Änderungen des Nachweisgesetzes zu. Der Bundestag hat diese am 23.06.2022 beschlossen; das Gesetz tritt in seiner neuen Fassung am 01.08.2022 in Kraft.

Was bisher galt:

Der Arbeitgeber musste schon bisher dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wichtigsten Vertragsbedingungen entweder direkt im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Informationsschreiben wie folgt mitteilen:

- 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
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Was ist neu für Neueinstellungen ab dem 01.08.2022:

Der erweiterte Katalog im Nachweisgesetz verlangt für alle Neueinstellungen ab dem 01.08.2022 die zusätzliche Dokumentation folgender Vertragsbedingungen:

- 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
- 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Gilt die neue Nachweispflicht auch für leitende Angestellte, geringfügig Beschäftigte und andere „Aushilfen“?

Die neue Nachweispflicht gilt nunmehr für alle Arbeitnehmer.

Bisher galt die Nachweispflicht nicht für vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat. Dies ist jetzt strenger geregelt – die Pflicht zum Nachweis entfällt nur dann, wenn Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen weniger als drei Std./Woche arbeiten.

Muss der Nachweis schriftlich erfolgen? Oder geht es auch in elektronischer Form?

Die elektronische Form des Nachweises ist derzeit unzulässig.

Daher müssen die genannten Arbeitsbedingungen nach wie vor in Schriftform ausgehändigt werden.

Welche neuen Fristen gelten bei Neueinstellungen?

Bereits am ersten Arbeitstag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorlegen. Weitere Nachweise, darunter der Beginn des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls eine Befristung, der Arbeitsort, eine Tätigkeitsbeschreibung und Regelungen zu Überstunden müssen spätestens nach sieben Kalendertagen ausgehändigt werden. Für die übrigen Informationen hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit.

Was gilt für die vor dem 1. August 2022 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse?

Auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.08.2022 begründet wurden, gelten die neuen Regelungen. Allerdings müssen diese Beschäftigten nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Daraus folgt, dass bestehende Arbeitsverträge nicht geändert werden müssen. Einige der neu zu dokumentierenden Arbeitsbedingungen sind ohnehin nicht sinnvoll als Vertragsbedingungen zu vereinbaren, weil sie Arbeitgeber dann unnötig einschränken. Es sollte vielmehr bei der bloßen Unterrichtung bleiben.

Welche Fristen gelten bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?

Innerhalb von sieben Tagen muss der Arbeitgeber den bereits beschäftigten Arbeitnehmern ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen bestätigen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen mit dem Betriebsrat müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden. Fristbeginn ist der Zugang des Verlangens des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber.

Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn sich wesentliche Arbeitsbedingungen in bestehenden, vor dem 01.08.2022 geschlossenen, Arbeitsverhältnissen ändern?

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Was gilt bei Verstößen?

Bislang konnten Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber lediglich Schadensersatzforderungen bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz geltend machen, was in der Praxis allerdings relativ selten vorkam.

Ab dem 01.08.2022 droht bei Verstößen ein Bußgeld von bis zu 2000 €, das die zuständige Arbeitsschutzbehörde verhängen kann. Dies betrifft beispielsweise den Verstoß gegen das Schriftformerfordernis, die unvollständige Erteilung von Auskünften oder der nicht rechtzeitigen Aushändigung von Vertragsbedingungen. Allerdings erwarten wir keine flächendeckende Überprüfung aller Arbeitgeber durch die Arbeitsschutzbehörden.

Was muss der Arbeitgeber jetzt tun?

Wenn Sie bei Neueinstellungen Musterarbeitsverträge benutzen, sollten Sie diese umgehend um die neu zu dokumentierenden Vertragsbedingungen ergänzen.

Für Arbeitnehmer mit vollständig gleichen Arbeitsbedingungen, die bereits in Ihrem Betrieb beschäftigt sind, sollten Standardschreiben erstellt werden.

Gibt es schon aktualisierte Musterarbeitsverträge/Muster-Informationsschreiben?

Derzeit liegen uns noch keine Muster vor, die das neue Nachweisgesetz berücksichtigen. Mehrere Verbände haben aber bereits entsprechende Unterlagen angekündigt – wir rechnen damit in den kommenden Wochen.

Selbstverständlich werden wir Sie dann dazu kurzfristig informieren.

Mit freundlichen Grüßen

RA Dr. Bierich
Geschäftsführer

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in unseren Newslettern auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen m/w/d verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.