

Änderung des Nachweisgesetzes zum 01. August 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie vielleicht gelesen haben, hat der Deutsche Bundestag am 23. Juni 2022 den Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments sowie des Rats vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungenrichtlinie) verabschiedet, der nicht unerhebliche Auswirkungen für Sie als Arbeitgeber hat.

Zum 1. August 2022 wird das Gesetz in Kraft treten, sodass Handlungsbedarf besteht.

Bisher galt, dass Ihnen als Arbeitgeber bestimmte Informationspflichten gegenüber Ihren Arbeitnehmern oblagen, deren Nichterfüllung jedoch bisher sanktionslos war.

So mussten Sie innerhalb eines Monats nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen.

Diese Information kann durch den Arbeitsvertrag erfolgen oder durch eine gesonderte Niederschrift.

Änderungen des Nachweisgesetzes zum 01. August 2022

Die Anpassung des deutschen NachweisG an geltendes EU-Recht hat zur Folge, dass nunmehr weitergehende Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gelten. Darüber hinaus ist nunmehr die Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber bußgeldbewehrt.

Neben den „klassischen“ Arbeitnehmern fallen nunmehr auch Fremdgeschäftsführer und Aushilfen, die vorübergehend für max. 1 Monat eingestellt werden, unter die Anwendung des neuen NachwG.

Auch die Anforderungen an den Nachweis gegenüber Auszubildenden gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden verschärft.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind alle Arbeitsverträge von den Änderungen betroffen.

Sie als Arbeitgeber müssen jedoch zunächst nur bei Neuverträgen initiativ tätig werden.

Hier gilt es, bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 1. August 2022 beginnen, oder aber vor dem 01. August 2022 abgeschlossen wurden und als Tätigkeitsbeginn den 01. August 2022 vorsehen, aktiv zu handeln.

Bei Altverträgen hingegen müssen Sie als Arbeitgeber nur tätig werden, wenn eine Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen – nach den neuen Vorschriften des NachwG - explizit vom Arbeitnehmer verlangt wird.

Unterrichtungspflichten von besonderer Bedeutung im kurzen Überblick

- Arbeitgeber müssen in Zukunft die Zusammensetzung der Vergütung sowie deren Höhe einschließlich der Vergütung von Überstunden sowie von Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts jeweils getrennt voneinander angeben. Außerdem sind die Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung anzugeben.
- Außerdem müssen Arbeitgeber das vereinbarte Arbeitszeitsystem mit den dazu gehörenden Pausenzeiten darstellen und sollten ergänzend auch auf die Rahmenvorgaben des Arbeitszeitgesetzes verweisen.
- Bei Schichtarbeit sind umfassende Angaben zum Schichtsystem, Schichtrhythmus sowie zu den Voraussetzungen für Schichtänderungen zu machen.
- Sofern vereinbart, sind zukünftig auch die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden in die Niederschrift aufzunehmen.
- Neben dem Hinweis auf die zwingende Schriftform einer Kündigung sowie die Kündigungsfrist muss künftig zudem eine Übersicht über das Verfahren bei Kündigungen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage enthalten sein. Eine Missachtung führt zwar nicht zur Unwirksamkeit etwaiger Kündigungen, ist aber eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit.

Weitere Änderungen

Unter anderem ist nach dem neuen NachwG auch über die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart, über die detaillierten Regelungen zur Arbeit auf Abruf gemäß § 12 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) sowie über einen etwaigen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellter Fortbildungen zu unterrichten.

Bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ist außerdem über den Namen sowie die Anschrift des Versorgungsträgers zu informieren.

Da diese Aufzählung nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht abschließend ist, werden hier im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung sicherlich weitere Punkte aufgenommen werden, die der Nachweispflicht unterfallen.

Zeitpunkt der Unterrichtung

Das neue NachwG sieht leider eine komplizierte, dreistufige Frist vor.

Einige Informationen beziehungsweise Angaben (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, vereinbarte Arbeitszeit sowie Ruhepausen) sollen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung, andere am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn (zum Beispiel Arbeitsort und Tätigkeitsbeschreibung) und weitere (etwa Urlaubsdauer oder Informationen zum Kündigungsverfahren) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn erfolgen.

Diese Nachweisverpflichtung besteht für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. August 2022 bereits bestanden haben, erst nach entsprechendem Verlangen durch die Arbeitnehmer. Dann gilt aber ebenfalls eine Frist von sieben Tagen beziehungsweise einem Monat ab Zugang der Aufforderung.

Form der Unterrichtung

Obwohl die Richtlinie dies explizit zugelassen hätte, bleibt die Erteilung des Nachweises in elektronischer Form (Email/ WhatsApp/SMS) auch im neuen NachwG ausgeschlossen. Demnach gilt weiterhin hier die strenge Schriftform, es wird also eine eigenhändige Originalunterschrift vorausgesetzt.

Die Informationen müssen nicht allesamt im Arbeitsvertrag enthalten sein. Stattdessen ist es auch möglich und empfehlenswert, Arbeitnehmer in einem gesonderten Schreiben über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu unterrichten.

Folgen für Sie bei Verstößen gegen das neue NachwG

Eine bedeutsame Neuerung im Nachweisgesetz ist die Sanktionierung von Verstößen bei fehlender oder unzureichender Erfüllung der Nachweispflicht.

Hier ist nunmehr eine Sanktion als Ordnungswidrigkeit vorgesehen, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß bewehrt ist.

Aus diesem Grund raten wir Ihnen dringend, Ihre bestehenden und neu abzuschließenden Arbeitsverträge entsprechend der aktuellen Rechtslage anzupassen. Gerne helfen wir Ihnen dabei. Sprechen Sie uns einfach an.

Mit freundlichen Grüßen

Andrea Lutz-Behr
Rechtsanwältin