

Geplante Änderungen im Nachweisgesetz – Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie

Lena Klever

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages sowie deren Änderung aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bislang gilt diese Nachweispflicht nur für wenige elementare Vertragsinhalte wie Name und Anschrift der Vertragsparteien sowie Zeitpunkt und Dauer der Beschäftigung.

Die Bundesregierung hat nun jedoch Anfang April 2022 einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Nachweisgesetzes auf den Weg gebracht. Durch diesen gewinnt die Thematik für die arbeitsrechtliche Beratungspraxis an Bedeutung. Denn der Arbeitgeber soll nicht nur verpflichtet werden, noch umfangreicher Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, sondern ihm droht zukünftig bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz sogar auch ein Bußgeld. Schon aus diesem Grund lohnt sich ein Blick auf die geplanten Änderungen.

Ausgangspunkt: Arbeitsbedingungen-Richtlinie

Durch den Gesetzesentwurf soll die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152; „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“) umgesetzt werden. Diese ist bereits am 20. Juni 2019 in Kraft getreten und ersetzt die sog. „Nachweisrichtlinie“ aus dem Jahr 1991 (Richtlinie 91/533/EWG), die dem Nachweisgesetz bislang zugrunde lag.

Die Arbeitsbedingungen-Richtlinie verfolgt im Wesentlichen drei Ziele. Erstens sollen Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen etwa in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, das Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen europaweit harmonisiert werden. Im deutschen Recht sind viele der Anforderungen bereits erfüllt, sodass es in diesem Bereich nur weniger Änderungen bedarf. Relevanter ist deswegen das zweite Ziel der Richtlinie, die bereits bestehende Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten) zu erweitern. Als dritten und letzten Punkt enthält die Richtlinie Bestimmungen zur Durchset-

zung der vorgenannten Regelungen. Die nationalen Staaten sollen diese mit Straf- oder Ordnungswidrigkeitsvorschriften durchsetzen.

Änderungen im Nachweisgesetz

Folglich war der Gestaltungsspielraum der Bundesregierung eingeschränkt, da sie die Vorgaben des europäischen Gesetzgebers nicht unterschreiten durfte. An einigen Stellen geht der Gesetzesentwurf jedoch sogar über die zwingenden Vorgaben der Richtlinie hinaus. Für Arbeitgeber können die geplanten Änderungen einen nicht unerheblichen Anpassungsbedarf bei der Erstellung und Änderung von Arbeitsverträgen bedeuten. Sie werden bald deutlich mehr Vertragsinhalte schriftlich niederlegen müssen.

Hierzu zählen nach dem Gesetzesentwurf unter anderem:

- Die Dauer der vereinbarten Probezeit.
- Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
- Die Möglichkeit und Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden.
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen.
- Der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Kündigungsfristen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.
- Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sieht der Gesetzesentwurf ebenfalls umfangreiche Pflichten zur Niederschrift vor.

Unterrichtung über das Kündigungsverfahren

Insbesondere die Ausweitung der Nachweispflicht auf die Unterrichtung über das Kündigungsverfahren bringt zahlreiche Fragen mit sich. In der Arbeitsbedingungen-Richtlinie ist diese Bestimmung sehr umfangreich geraten. Hiernach soll dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt werden, über „das bei der Kündigung vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren einschließlich der formellen Anforderungen“ zu unterrichten. Angesichts der vielschichtigen Voraussetzungen des deutschen Kündigungsverfahrens erscheinen diese Anforderungen nahezu uferlos. Zu denken ist beispielweise nur an die Anhörung des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie des Inklusionsamtes oder das komplexe Verfahren bei Massenentlassungen.

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung hilft hier kaum weiter. Er stellt lediglich Mindestanforderungen an die Nachweispflicht auf. Dadurch hat die Bundesregierung das Problem, in welchem Umfang der Arbeitgeber über das Kündigungsverfahren unterrichten muss, keinesfalls gelöst, sondern vielmehr offengelassen. Die Klärung dieser Frage wird somit letztendlich den Gerichten überlassen. Bis dahin tragen die Arbeitgeber das Risiko zu weniger Angaben.

Einschränkend klargestellt hat die Bundesregierung immerhin, dass die unterbliebene Unterrichtung keinen Einfluss auf die Fristen im Kündigungsschutzprozess haben soll. Nach Ablauf der Dreiwochenfrist gilt die Kündigung auch bei mangelhafter Unterrichtung als von Anfang an rechtswirksam ([§ 7 KSchG](#)).

Kürzere Fristen

Entsprechend der europäischen Vorgaben soll der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht nun teilweise deutlich früher nachkommen. Bislang hat der Arbeitgeber bis zu einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Zukünftig soll die Niederschrift zu einigen Angaben – wie den Namen der Vertragsparteien, der Höhe des Arbeitsentgelts und der vereinbarten Arbeitszeit – dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag ausgehändigt werden. Auch Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sollen zukünftig bereits an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitgeteilt werden.

Für Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem geplanten Inkrafttreten des Gesetzes am 1. August 2022 bestanden,

sieht der Entwurf vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen die Niederschrift mit den wesentlichen Angaben spätestens am siebten Tag nach dieser Aufforderung aushändigen muss.

Einführung eines Ordnungswidrigkeitstatbestandes

Eine weitere Neuerung ist die geplante Einführung eines Sanktionsregimes. Verstöße gegen das Nachweisgesetz konnten sich bislang vor allem in beweisrechtlichen Fragen zulasten des Arbeitgebers auswirken.

Der Gesetzesentwurf beinhaltet nun zusätzlich einen Ordnungswidrigkeitstatbestand. Mit bis zu 2.000 EUR Bußgeld wird sanktioniert, wer seiner Nachweispflicht nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nachkommt.

Änderungen in weiteren Gesetzen

Zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie und Harmonisierung des europäischen Rechts sieht der Gesetzesentwurf zudem Änderungen in weiteren Gesetzen vor. Auf Arbeitgeber kommt damit vor allem ein erhöhter Begründungsaufwand zu.

Bei Teilzeitarbeit oder befristeten Arbeitsverträgen nach dem [Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#) soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, Arbeitnehmern, die in Textform ihren Wunsch nach Veränderung oder nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angezeigt haben, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort zu übermitteln. Voraussetzung für diese Begründungspflicht soll sein, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Auch soll zukünftig die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur noch im Verhältnis zur Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit stehen dürfen.

Die gleiche Begründungspflicht soll Entleiher nach dem [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#) treffen, sofern Leiharbeiter, die ihnen mindestens sechs Monate überlassen sind, ihren Wunsch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen. Zudem sollen die Nachweispflichten bei einer Arbeitnehmerüberlassung um die Pflicht zum Nachweis über die Identität der entleihenden Unternehmen erweitert werden.

Im [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#) soll bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland anknüpfend an das bestehende Beratungs- und Informationsangebot „[Faire Mobilität](#)“ eine Hinweispflicht des Arbeitgebers eingeführt werden.

Schlussendlich will der Gesetzgeber in der [Gewerbeordnung \(GewO\)](#) eine Rahmenregelung zu Pflichtfortbildungen treffen.

Ausblick

Die Bundesregierung hat dem Bundesrat Anfang April 2022 den Gesetzesentwurf zur Stellungnahme zugeleitet. Die Zeit drängt, denn die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen-Richtlinie bis zum 31. Juli 2022 umzusetzen. Spätestens ab dem 1. August 2022 sollen die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten für alle Arbeitsverhältnisse gelten.

Aufgrund des knappen Zeitrahmens und der engen Vorgaben der Richtlinie sind wesentliche Änderungen des Entwurfes nicht mehr zu erwarten. Voraussichtlich müssen nach dem 31. Juli 2022 abgeschlossene Arbeitsverträge bereits den neuen Anforderungen genügen. Außerdem müssen sich Arbeitgeber darauf einstellen, auf Wunsch ihrer Arbeitnehmer auch bei Altverträgen der ausgeweiteten Nachweispflicht binnen einer Woche nachzukommen.

Jedem Arbeitgeber kann daher nur empfohlen werden, sich frühzeitig mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen und Arbeits- sowie Musterverträge sehr zeitnah anzupassen. Andernfalls droht neben den ungünstigen Beweisfolgen zukünftig auch ein Bußgeld. Mit welcher Konsequenz die zuständigen Behörden Verstöße gegen das Nachweisgesetz verfolgen, bleibt abzuwarten.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Lena Klever unter +49 221 33660-544 oder lklever@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90