

Bundestag billigt Gesetzesentwurf zur Änderung des Nachweisgesetzes

Lena Klever

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Gleiches gilt bei arbeitsvertraglichen Änderungen der nachweispflichtigen Vertragsbedingungen. Bislang gilt diese Pflicht nur für wenige, elementare Vertragsinhalte, wie Namen und Anschrift der Vertragsparteien oder Zeitpunkt sowie Dauer der Beschäftigung. Der Bundestag hat am Abend des 23. Juni 2022 das Gesetz zur Änderung des Nachweisgesetzes gegen die Stimmen der Opposition verabschiedet. Durch die sehr zeitnah in Kraft tretenden Gesetzesänderungen gewinnt die Nachweisthematik für Arbeitgeber an Bedeutung. Denn der Arbeitgeber wird nicht nur verpflichtet, noch umfangreicher Vertragsbedingungen kurzfristig schriftlich niederzulegen. Zukünftig droht bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz neben den bisherigen Sanktionen auch ein Bußgeld für den Arbeitgeber. Schon aus diesem Grund sind Arbeitgeber gehalten, aktiv zu werden:

Ausgangspunkt Arbeitsbedingungen-Richtlinie

Durch den nunmehr durch den Bundestag gebilligten 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 in seiner bisherigen Fassung zugrunde lag. Die Arbeitsbedingungen-Richtlinie verfolgt im Wesentlichen drei Ziele. Zum einen 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. Als letzten Punkt enthält die Richtlinie horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Regelungen. Mit anderen Worten werden die nationalen Staaten dazu veranlasst, diese Bestimmungen nicht weitestgehend sanktionsfrei zu gestalten, sondern die Regelungen mit Sanktionsvorschriften durchzusetzen.

Änderungen im Nachweisgesetz und Beibehaltung der Schriftform

Folglich war der Gestaltungsspielraum der Bundesregierung eingeschränkt, da sie die Vorgaben des europäischen Gesetzgebers nicht unterschreiten durfte. An entscheidenden Stellen geht der nunmehr beschlossene Gesetzesentwurf jedoch über die zwingenden Vorgaben der Richtlinie hinaus. Für Arbeitgeber stellen die Änderungen im Nachweisgesetz einen nicht unerheblichen Anpassungsbedarf bei der Erstellung der Nachweise dar. Sie müssen deutlich mehr Vertragsinhalte schriftlich niederlegen als bislang.

Hierzu zählen nach dem Gesetzesentwurf neben den bisher erforderlichen Angaben zukünftig unter anderem auch:

- Das Enddatum der Beschäftigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.
- Die Dauer der vereinbarten Probezeit.
- Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen sowie die Vergütung von Überstunden.
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.
- 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 Fristen für die Kündigung, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sieht der Gesetzesentwurf ebenfalls umfangreiche Pflichten zur Niederschrift in der diesbezüglichen schriftlichen Vereinbarung vor.

Unterrichtung über das Kündigungsverfahren

Zahlreiche Fragestellungen bringt u.a. die Ausweitung der Nachweispflicht auf die Unterrichtung über das Kündigungsverfahren mit sich. Angesichts der vielschichtigen Voraussetzungen des Kündigungsverfahrens nach deutschem Recht erscheinen diese Anforderungen nahezu uferlos. Zu denken ist beispielsweise nur an die Anhörung des Betriebsrats, gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung, des Inklusionsamtes oder das komplexe Verfahren bei Massenentlassungen. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung enthält nun lediglich Mindestanforderungen an die Nachweispflicht. Dadurch hat die Bundesregierung das Problem, ob über sämtliche Verfahren im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten ist, keinesfalls gelöst, sondern vielmehr offengelassen. Die Klärung dieser Frage wird letztendlich den Gerichten obliegen. Bis dahin tragen die Arbeitgeber das Risiko, zu wenige Angaben zu machen. 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 ohne Unterrichtung als von Anfang an rechtswirksam ([§ 7 KSchG](#)).

Schriftform

Entgegen den Stimmen der Opposition, verschiedener Arbeitgeberverbände sowie Stimmen aus der Lehre wird das Nachweisgesetz auch zukünftig zwingend die Schriftform für den zu erbringenden Nachweis vorsehen.

Damit macht der Gesetzgeber nicht von der in der Richtlinie vorgesehenen Vorgabe der Textform mit Übermittlungs- und Empfangsbekanntnis Gebrauch. Aufgrund der immer stärkeren Digitalisierung der Arbeitswelt sowie durch viele Arbeitgeber eingeführte Möglichkeiten der elektronischen Signierung, bedeutet dies für viele Arbeitgeber einen Rückschritt.

Verweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Der verabschiedete [Gesetzesentwurf](#) sieht ebenso wie die derzeitige Fassung des [Nachweisgesetzes](#) die Möglichkeit des Hinweises auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vor.

Nachweise über Urlaub und das Kündigungsverfahren können auch durch Verweis auf einschlägige gesetzliche Regelungen erbracht werden.

Kürzere Fristen

Entsprechend der europäischen Vorgaben sollen die Zeitpunkte für die Nachweispflicht deutlich vorverlagert werden. 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 Tag der Arbeitsleistung ausgehändigt werden. Auch Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sollen zukünftig bereits an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitgeteilt werden.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem geplanten Inkrafttreten des Gesetzes am 1. August 2022 bestanden, muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers spätestens am siebten Tag nach der Aufforderung durch den Arbeitnehmer schon eine Teilauskunft über einzelne nachweispflichtige Angaben aushändigen.

Einführung eines Ordnungswidrigkeitentatbestandes

Eine weitere Neuerung ist die Einführung eines Sanktionsregimes. Bislang kann sich das Nachweisgesetz vor allem in beweisrechtlichen Fragen zulasten des Arbeitgebers auswirken, wenn wesentliche Arbeitsvertragsbedingungen oder nachträgliche Änderungen nicht schriftlich dokumentiert wurden. Zukünftig erfüllen Arbeitgeber einen Ordnungswidrigkeitentatbestand, wenn sie ihren Nachweispflichten nicht ordnungsgemäß nachkommen. 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.

Änderung in weiteren Gesetzen

Zwecks Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie und der Harmonisierung des europäischen Rechts werden auch weitere Gesetze geändert.

An einigen Stellen kommt auf die Arbeitgeber ein erhöhter Begründungsaufwand zu. Denn bei Teilzeitarbeit oder befristeten Arbeitsverträgen nach dem [Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#) wird 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 dem Ersuchen 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 zu der Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit stehen dürfen. Über Details zu einem angemessenen Verhältnis schweigt der nunmehr gebilligte Gesetzesentwurf. Die gleiche Begründungspflicht wie im TzBfG soll Entleiher nach dem **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** treffen, sofern Leiharbeitnehmern, 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 eine Hinweispflicht des Arbeitgebers bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland anknüpfend an das bestehende Beratungs- und Informationsangebot „**Faire Mobilität**“ eingeführt werden. In der **Gewerbeordnung (GewO)** wird zudem eine Rahmenregelung zu Pflichtfortbildungen und die Kostentragung durch den Arbeitgeber getroffen.

Ausblick

Die Zeit drängt, denn nach der Arbeitsbedingungen-Richtlinie sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, bis zum 31. Juli 2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Richtlinie nachzukommen. Die Bundesregierung hat angekündigt, diese Frist einhalten zu wollen. Der Bundesrat wird voraussichtlich Anfang Juli über die anstehenden Gesetzesänderungen entscheiden. Mithin müssen voraussichtlich nach dem 31. Juli 2022 abgeschlossene Arbeitsverträge den neuen Anforderungen genügen. Außerdem müssen sich Arbeitgeber darauf einstellen, im Falle von Altverträgen binnen einer Woche der erweiterten Nachweispflicht nachträglich nachzukommen, sofern Arbeitnehmer dies

begehren. Genügen die durch den Arbeitgeber erteilten Nachweise den neuen Anforderungen nicht, droht neben den ungünstigen Beweisfolgen zukünftig auch ein Bußgeld. Mit welcher Konsequenz die zuständigen Behörden Verstöße gegen das Nachweisgesetz verfolgen, bleibt abzuwarten.

Handlungsempfehlung

Es ist zu empfehlen, sich nunmehr mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen. Obgleich im Rahmen der politischen Debatte meist von der Erfüllung der Nachweispflichten durch schriftliche Arbeitsverträge die Rede war, kann der Nachweis auch in einem gesonderten Dokument erbracht werden. Von dieser Möglichkeit könnten Arbeitgeber Gebrauch machen, um Arbeitsverträge nicht unnötig zu verkomplizieren und aufzublähen. Darüber hinaus muss stets bedacht werden, dass der schriftliche Nachweis einseitig durch den Arbeitgeber erbracht werden kann, während der Arbeitsvertrag stets von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen ist.

Soweit möglich sollten Arbeitgeber auf einschlägige Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen verweisen.

Im Hinblick auf die kurzen Fristen bei Aufforderung der Nachweiserbringung der Bestandsarbeitnehmer ist Arbeitgebern zu empfehlen, sich bereits Muster „in die Schublade zu legen“. Andernfalls könnte sich die Einhaltung der Wochenfrist im Einzelfall schwierig gestalten.

Neben den anstehenden Änderungen im Nachweisgesetz müssen sich Arbeitgeber auch mit den weiteren Gesetzesänderungen vertraut machen und ihre diesbezügliche Praxis anpassen.

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