

NEWSLETTER

Personalwirtschaft / Arbeitsrecht

November 2022

Thema dieser Ausgabe

Das neue Nachweisgesetz

Seit dem 1.8.2022 gilt das neue Nachweisgesetz. Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage haben sich die Pflichten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber deutlich verschärft.

Was ist das Nachweisgesetz?

Das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (kurz „Nachweisgesetz“) gilt in Deutschland seit 1995 und wurde bereits mehrmals geändert.

Durch die Vorschriften des Nachweisgesetzes sollen Arbeitnehmer*innen dadurch geschützt werden, dass die Vertragsbedingungen transparent und schriftlich zur Verfügung gestellt werden müssen.

Von den Vorschriften des Nachweisgesetzes darf nicht zuungunsten von Arbeitnehmer*innen abgewichen werden.

Warum wurde das Nachweisgesetz geändert?

Das Nachweisgesetz wurde durch das „Gesetz 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“ vom 20.7.2022, welches am 26.07.2022 im

Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist, geändert. Wie der Name verrät, sind unionsrechtliche Vorgaben Anlass der Änderung.

Durch die sogenannte Arbeitsbedingungenrichtlinie sollen die Arbeitsbedingungen dadurch verbessert werden, dass eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird.

Ab wann gilt das neue Nachweisgesetz?

Das neue Nachweisgesetz gilt seit dem 1.8.2022. Das bedeutet, dass für Neueinstellung ab dem 1.8.2022 die verschärften Nachweispflichten vollumfänglich gelten. Dabei kommt es nicht auf den Zeitpunkt des Vertragschlusses an, sondern auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeitsleistung.

Für bereits zum 1.8.2022 bestehende Arbeitsverhältnisse besteht zunächst kein Handlungsbedarf. Die Pflichten nach dem neuen Nachweisgesetz gelten nicht unmittelbar für Bestandsarbeitsverhältnisse. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ihm aber spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung eine Niederschrift mit den Angaben Nummer 1 bis 10 nach untenstehender Liste auszuhändigen. Eine Niederschrift mit den übrigen Angaben nach untenstehender Liste ist spätestens einen Monat nach Zugang der Auf-

forderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die erforderlichen Angaben bereits enthält, entfallen diese Verpflichtungen.

Welche Nachweispflichten bestehen?

Nach der seit dem 1.8.2022 geltenden Fassung des Nachweisgesetzes sind nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG mindestens folgende Vertragsbedingungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. 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,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,

b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,

c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und

d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,

10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. 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,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von 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,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Haben Arbeitnehmer*innen die Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb von Deutschland zu erbringen, gelten zusätzliche Anforderungen.

Wie sind die neuen Nachweispflichten zu erfüllen?

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 1, 7 und 8

(Name und die Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, vereinbarte Arbeitszeit) spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 2 bis 6, 9 und 10 (Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses und ggf. Enddatum, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit, Angaben zur Abrufarbeit) spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach obenstehender Liste spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Die Erfüllung der Pflichten nach dem Nachweisgesetz in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Die gesetzliche Schriftform ist einzuhalten. Erforderlich ist also die Übergabe eines handschriftlich unterschriebenen Papierdokuments.

Nicht alle Angaben müssen ausformuliert werden. Die Angaben nach Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 11 und 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 2 und Absatz 3 Nummer 1 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Das Nachweisgesetz spricht von „Niederschrift“. Die Erfüllung der Nachweispflichten hat also nicht zwingend im Arbeitsvertrag zu erfolgen. Ausreichend wäre auch ein Infoblatt.

Für welche Arbeitnehmer gilt das neue Nachweisgesetz?

Das neue Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, was in § 1 NachwG ausdrücklich geregelt ist. Damit gilt das Nachweisgesetz auch für kurzfristig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte (Aushilfen und Minijobber). Das Nachweisgesetz gilt auch für Praktikanten, allerdings mit Modifizierungen.

Was gilt bei Vertragsänderungen?

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen, § 3 Satz 1 NachwG.

Bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen muss keine Mitteilung zu erfolgen.

Was gilt bei einem Verstoß gegen die neuen Nachweispflichten?

Wer gegen die Pflichten aus dem Nachweisgesetz verstößt, handelt ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann je individuellem Verstoß mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden (vgl. § 4 Abs. 2 NachwG).

Fazit

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sich die rechtlichen Vorgaben für den Abschluss von Arbeitsverträgen deutlich erhöht. Alle bislang im Unternehmen verwendeten Arbeitsvertragsmuster müssen überarbeitet und die interne Organisation angepasst werden.

Dies hat dringend zu erfolgen, da die neuen Vorschriften bußgeldbewährt sind.

4.11.2022

Dr. Johannes Stehr
Rechtsanwalt Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht

Ansprechpartner

Für alle Fragestellungen stehen Ihnen gerne zur Verfügung



PETER STEHR sen.
Vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

kanzlei@stehr-stadler.de



MICHAEL STADLER sen.
Vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

michael.stadler@stehr-stadler.de



PETER STEHR jun.
Steuerberater

peter.stehr.jun@stehr-stadler.de



ANNELIESE LINDNER
Steuerberater

anneliese.lindner@stehr-stadler.de



PAUL PICHLER
Steuerberater

paul.pichler@stehr-stadler.de



Dr. JOHANNES STEHR
Rechtsanwalt
Steuerberater
Fachanwalt f. Steuerrecht

johannes.stehr@stehr-stadler.de



PATRICK STADLER
Steuerberater

patrick.stadler@stehr-stadler.de



MICHAEL STADLER jun.
Steuerberater

michael.stadler.jun@stehr-stadler.de

STEHR STADLER LINDNER PICHLER
Vereidigte Buchprüfer Steuerberater
Rechtsanwalt Partnerschaft mbB

Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB
Michael Stadler sen., Bw., vBP, StB
Peter Stehr jun., Dipl.-Bw. (FH), StB
Anneliese Lindner, StB
Paul Pichler, StB
Dr. Johannes Stehr, RA, StB, FAStR
Patrick Stadler, StB
Michael Stadler jun., M.A., LL.M., StB

Badstraße 26, 83646 Bad Tölz
Tel.: 08041 7678-0, Fax: 7678-22
E-Mail: kanzlei@stehr-stadler.de
Homepage: www.stehr-stadler.de

Sitz der Gesellschaft: Bad Tölz
AG München, PR 498
USt-Id.Nr.: DE233818164

Landwirtschaftliche Buchstelle
Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB

Kooperationen
Rechtsanwalt Rudolf Röck
Badstraße 26, 83646 Bad Tölz



Die Beiträge dieses Newsletters stellen eine Auswahl an allgemeinen Informationen über aktuelle Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung dar. Sie wurde nach besten Wissen erstellt. Sie erheben keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und können die persönliche Beratung in keinem Fall ersetzen. Diese Mandanteninformation stellt keine Auskunft, Beratung oder sonstige Dienstleistung unserer Berufsträger dar. Für Inhalt, Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit kann daher keinerlei Haftung – auch seitens der Verantwortlichen – übernommen werden.