

## Änderungen des Nachweisgesetzes – Strengere Nachweispflichten für Arbeitgeber

Bereits am 31. Juli 2019 ist die europäische Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in Kraft getreten, mit der der europäische Gesetzgeber eine Erweiterung des Katalogs der arbeitgeberseitigen Informationspflichten, die Implementierung neuer materieller Arbeitnehmerschutzvorschriften sowie die Stärkung der Durchsetzbarkeit der Transparenzanforderungen in Arbeitsverhältnissen bezweckt.

In Umsetzung dieser Richtlinie treten in Deutschland mit Wirkung zum 01.08.2022 umfassende gesetzliche Änderungen, insbesondere zum Nachweisgesetz (NachwG), in Kraft. Die Änderungen des Nachweisgesetzes bringen nicht nur für neu abzuschließende, sondern auch für bereits bestehende Arbeitsverträge strengere Nachweispflichten mit sich, die Arbeitgebern Anlass zu einer genauen Prüfung und erforderlichenfalls Überarbeitung ihrer Arbeitsverträge geben.

### Bisherige Gesetzeslage

Bereits auf Grundlage der derzeit geltenden – wenn auch in der Praxis häufig wenig präsenten – Regelungen des NachwG ist ein Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und diese dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die aufzunehmenden wesentlichen Arbeitsbedingungen sind dabei in einem Katalog des § 2 Abs. 1 NachwG im Einzelnen aufgeführt.

Durch die gesetzlich geregelten Nachweispflichten soll dem Arbeitnehmer eine sichere Auskunft über den Inhalt seines Arbeitsvertrages sowie der dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegten Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Auf die Wirksamkeit eines Vertrags hat die Erfüllung der Nachweispflichten dagegen keinen Einfluss.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die überwiegende Anzahl der derzeit von Arbeitgebern verwendeten Arbeitsverträge den derzeitigen Anforderungen entsprechen.

### Änderungen im Nachweiskatalog des § 2 Abs. 1 NachwG

Neben bereits bestehenden Nachweispflichten zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen wird nunmehr der Nachweiskatalog des § 2 Abs. 1 NachwG maßgeblich erweitert. Dies betrifft u.a. das Enddatum eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit, die Vergütung von Überstunden oder Angaben zu Schichtsystem und -rhythmus.

### Rechtsanwalt Florian Dorth



Zivilrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht

Telefon Sekretariat:  
+49 (0) 921 7566 - 216

E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de

Besonders hervorzuheben ist insbesondere die in § 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG neu aufgenommene Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf das im Kündigungsfall einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, hinzuweisen. Insbesondere die letztgenannte Anforderung wirft in der Praxis Fragen nach Inhalt und Umfang der Belehrung sowie den Folgen einer unzureichenden Formulierung auf.

### Verkürzte Fristen zur Abfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Weiterhin bringen die Änderungen des NachwG auch eine Verkürzung der Fristen zur Abfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen mit sich. Künftig sind dabei drei verschiedene Fristen zu beachten: Bereits am ersten Arbeitstag müssen Name und Anschrift der Parteien, Entgelt, Arbeitszeit und Pausen mitgeteilt werden. Weitere Informationen wie z.B. Beginn, Befristung, Arbeitsort müssen sieben Kalendertage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erteilt werden. Die bisherige Monatsfrist gilt zukünftig nur noch für die in § 2 Abs. 1 Nr. 11 bis 15 enthaltenen Angaben (z.B. Urlaub, Fortbildung, Kündigungsverfahren).

### Sanktionierung von Verstößen

Neu aufgenommen wurde in § 4 NachwG zudem die Sanktionierung von Verstößen gegen die sich aus dem NachwG ergebenden Pflichten. Jeder Verstoß stellt künftig eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,00 EUR geahndet werden kann.

## **Überprüfungsbedarf für Arbeitgeber**

Im Hinblick auf die Neuerungen des Nachweisgesetzes gilt: Auch große Füße können leise Sohlen haben. Die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie zeigt, wie umfassende Neuerungen praktisch unbemerkt in das deutsche Arbeitsrecht aufgenommen werden können. Zwar ist davon auszugehen, dass auch die derzeit verwendeten Arbeitsverträge bereits einige der neu geregelten Anforderungen umsetzen. Insbesondere mit Blick auf die neu eingeführten Sanktionen, mit denen sich Arbeitgeber nunmehr für unzureichende Formulierungen konfrontiert sehen, empfiehlt sich aber eine genaue Prüfung der verwendeten Arbeitsverträge sowie eine genaue Beachtung der einzuhaltenden Fristen.

Dies betrifft vor allem die ab 01.08.2022 bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufklärung über das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren, insbesondere die sich aus § 4 KSchG ergebende Klageerhebungsfrist von 3 Wochen. Diese Aufklärung dürfte sich in den wenigsten der derzeit von Arbeitgebern verwendeten Arbeitsverträge finden, sodass dringender Anpassungsbedarf besteht.

**Gerne unterstützen wir Sie bei einer Prüfung und Überarbeitung Ihrer Arbeitsverträge.**