



# Das neue Nachweisgesetz

RA Steffen Pasler

# Agenda

1. Ein ganz kurzer Überblick
2. Bestehende Arbeitsverträge
3. Neue Arbeitsverträge
4. § 2 NachwG
5. Ganz konkret: Was tun?

# Kapitel 1: Ein ganz kurzer Überblick

# Ein ganz kurzer Überblick

Es ist zu unterscheiden:

- Das NachwG mit dem ab 1.8.2022 maßgeblichen Inhalt ist in erster Linie für Neuverträge bedeutsam
- In zweiter Linie verdient das geänderte Recht Bedeutung für Bestandsarbeitsverträge
- Die Nachweispflicht verlangt Schriftform (§ 126 BGB); Textform (§ 126b BGB) reicht nicht!!
- (Auch) **NEU**: Bußgeldandrohung (§ 4 NachwG n.F.)

## Ein ganz kurzer Überblick (Forts.)

- Das Gesetz gilt für Arbeitnehmer i.S.d. § 611a BGB
- Die Anwendbarkeit auf Fremd-Geschäftsführer ist ungeklärt
- **In jedem Fall gilt: Es ist Schluss mit lediglich mündlichen Verträgen!!!**

# Kapitel 2: Bestehende Arbeitsverträge

# Bestehende Arbeitsverträge

- Bestehende Arbeitsverträge dürfen ohne Anpassung fortgeführt werden; das Gesetz verlangt keine Änderung bestehender Arbeitsverträge!!
- Einzelheiten regelt § 5 NachwG n.F.:

## § 5 Nachweisgesetz neuer Fassung

*Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.*



## Nachunterrichtung (§ 3 NachwG n.F.)

- Wortlaut § 3 NachwG:

*Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.*

- Gilt auch für eine Änderungskündigung nach Annahme des Änderungsangebots
- Bedeutsam auch bei etwaig zukünftig zu beachtender Rspr.

# Kapitel 3: Neue Arbeitsverträge

# Neue Arbeitsverträge

- Vorfrage: Zwei Dokumente oder ein Dokument?
- Tipp: In einem einzigen Arbeitsvertragsdokument sollte festgehalten werden, welche Arbeitsbedingungen gelten sollen!

# Nachweisfristen

- Bei Neuverträgen gilt § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG n.F. → praxisferne Zersplitterung des Nachweises:

*Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 **spätestens am ersten Tag** der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 **spätestens am siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 **spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** auszuhändigen.*

- Tipp: AG sollten darauf achten, dass der Arbeitsvertrag mit allen Nachweisen dem AN spätestens am 1. Tag der Arbeitsleistung vorliegt
- Wichtig: Der Arbeitgeber hat den Zugang nachzuweisen!!

# Kapitel 4: § 2 NachwG

# § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG

In die Niederschrift sind mindestens 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.

## Vertragsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 NachwG)

- Besser nicht: „*Der Arbeitnehmer wird zum \_\_.\_\_.202\_ eingestellt.*“
- Stattdessen: „*Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_.\_\_.202\_.*“

# Vertragsdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NachwG)

- Betr. befristete Arbeitsverträge
- Konkretes Enddatum muss genannt werden (sofern vereinbart)
- § 14 Abs. 4 TzBfG!



## Arbeitsort (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG)

- Praktisch bedeutsam u.a. für eine etwaig durch den AG angestrebte Änderung des Arbeitsortes im Wege einer sog. Versetzung
- Erfasst auch Fälle des Homeoffice

## Arbeitstätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG)

- Erforderlich ist eine Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeitstätigkeit des AN
- Erforderlich ist eine Bezeichnung der auszuübenden Tätigkeit + eine stichwortartige Beschreibung der Aufgaben, die dem AN zugewiesen werden können + übliche Direktionsklausel (hier: auf Gleichwertigkeit achten!)
- Eine etwaige Stellenbeschreibung sollte mit dem Arbeitsvertrag körperlich verbunden werden (Schriftformerfordernis!)

## Probezeitdauer (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG)

- Angabe war schon bislang üblich
- § 15 Abs. 3 TzBfG → die Dauer der Probezeit darf nicht außer Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen
- Probezeit ≠ Wartezeit nach KSchG!!
- Tipp: Über (Un-)Sinn Probezeit nachdenken!

## Vergütung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG)

- Angaben zur Höhe und zur Zusammensetzung der Vergütung, einschließlich
  - Vergütung von Überstunden,
  - Zuschläge,
  - Zulagen,
  - Prämien,
  - Sonderzahlungen und
  - weitere Bestandteile des Arbeitsentgelts
- Zzgl. Angaben zur Fälligkeit und der Art der Auszahlung

## Vergütung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG), Forts.

- Es sind Geld- und Sachleistungen aufzuführen
- Achtung: pauschale Abgeltung von Überstunden ist nun auch nach NachwG nicht zulässig
- § 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG → Verweis auf (konkrete!) Kollektivvereinbarungen

## Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 NachwG)

- Es bedarf der Angaben über
  - die vereinbarte Arbeitszeit,
  - vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie
  - bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Verweis auf konkrete Kollektivvereinbarungen
- Arbeit auf Abruf (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NachwG; § 12 Abs. 3 TzBfG) ≠ Arbeit nach Bedarf(!!)

# Überstunden (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG)

- Es bedarf der Angaben über die
  - Möglichkeit der Anordnung von Überstunden,
  - die hierfür notwendigen Voraussetzungen und Schranken sowie
  - einen ggf. gewährten Zuschlag in Geld oder Zeit, einschl. der Angabe von Fristen für den Ausgleich
- Wichtig: Überstunden entstehen erst dann, wenn nach Ablauf eines Ausgleichszeitraums kein vollständiger Ausgleich eventuell angefallener Plusstunden erfolgt ist

## Fortbildung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 NachwG)

- Regelungen in den Weiterbildungsgesetzen der Bundesländer bleiben unberührt!
- Tipp: Soweit ein solcher Anspruch besteht, sollte eine Teilnahmepflicht geregelt sein!



# Betriebl. Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG)

- Name + Anschrift des eventuellen Versorgungsträgers müssen angegeben werden
- Ausnahme: wenn der Versorgungsträger verpflichtet ist, dem AN diese Angaben zu machen
- © Entgeltumwandlung:
  - Zuschüsse des AG müssen im Nachweis erfasst werden
  - Offen ist, ob man annehmen darf, dass die Vereinbarung zw. AG und AN die Umwandlung des künftigen Entgeltanspruchs im Rahmen des Nachweises nicht erfassen muss

# Kündigungsverfahren (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG)

- Kündigungsfristen
- Schriftformerfordernis
- Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- Ggf. erforderliche Anhörung Betriebsrat SchwerbehindertenV

## Kündigungsverfahren (Forts.)

- § 7 KSchG wird durch das NachwG nicht eingeschränkt
- ABER: Es kann ein Schadensersatzanspruch des AN bestehen!!
- Frage in diesem Zusammenhang: Hinweis auf §§ 4, 7 KSchG im Kündigungsschreiben(???)

## Sonderfälle / sonstige Gesichtspunkte des NachwG n.F.

- Grenzüberschreitender Einsatz eines AN: § 2 Abs. 2, 3 NachwG
- Leih-AN: §§ 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG; 13a Abs. 2 AÜG
- Betriebliche Übung(en)

# Bußgeldvorschriften (§ 4 NachwG)

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße **bis zu zweitausend Euro** geahndet werden.

# Kapitel 5: Was ist zu tun?

## Was ist zu tun?

- Keine Panik!
- Für Neueinstellungen: Arbeitsvertragsentwurf vorbereiten
- Bestehende Arbeitsverträge überprüfen
- Tipp: bei Altverträgen nicht auf die Geltendmachung durch den Arbeitnehmer warten
- Erfüllung der Nachweispflicht dokumentieren und Dokumentation aufbewahren

# Fragen?



# VIELEN DANK!

RA Steffen Pasler

 +49 (0) 381 25 22 95 30

[www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)

[steffen.pasler@etl.de](mailto:steffen.pasler@etl.de)