

Neue Anforderungen durch das Nachweisgesetz ab 1. August 2022

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2022 die Änderungen zur Neufassung des Nachweisgesetzes (NachwG) beschlossen. Das Gesetz ist am **1. August 2022 in Kraft treten** und von allen Arbeitgebern zu beachten. **Verstöße gegen das Gesetz sind nunmehr – anders als bisher – mit maximal EUR 2.000,00 pro Fall bußgeldbewehrt.** Anlass genug, um das NachwG zu beachten!

Das NachwG ist kein neues Gesetz. Schon nach dem bisherigen Gesetz musste der Arbeitgeber bestimmte wesentliche Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer nachweisen. Diese Verpflichtungen wurden durch die Neuregelung aber erheblich ergänzt. Bisher haben Arbeitgeber jedoch regelmäßig keine eigenständigen Nachweise erteilt, da sich die wesentlichen Bedingungen und Angaben ohnehin bereits aus den (meisten) Arbeitsverträgen ergeben.

Die ergänzende Neufassung des Gesetzes führt zu einem erheblichen Anstieg der mitzuteilenden beschreibenden und aufklärenden Inhalte. Für rein beschreibende Angaben ist ein Arbeitsvertrag als Nachweisforum allerdings wenig geeignet: Beschreibt ein Arbeitgeber beispielsweise, wie das Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses abläuft – dies verlangt die Neufassung des Gesetzes u.a. -, möchte er sich im Regelfall nicht an seine rein beschreibenden Aussagen binden lassen – was bei einer Aufnahme in den Arbeitsvertrag aber der Fall wäre.

Zudem würde eine deutliche Überfrachtung der ohnehin schon umfangreichen Arbeitsverträge eintreten.



Michael Eschenauer

Rechtsanwalt
Partner
FA für Arbeitsrecht



Dr. Mark Birkner

Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht



Dr. Christian Doll

Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht
FA für Bank- und Kapitalmarkt recht



Melanie Vest

Rechtsanwältin
FA für Arbeitsrecht
FA für Familienrecht

Es wird daher künftig sinnvoll sein, zusätzlich zum Arbeitsvertrag ein **gesondertes Nachweisschreiben** zu erstellen. Dieser Nachweis würde eine reine Wissenserklärung des Arbeitgebers darstellen und keine zusätzliche rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers an derartige Angaben schaffen. Zudem kann ein Nachweis in dieser Form auch jederzeit einseitig vom Arbeitgeber geändert werden – was bei arbeitsvertraglichen Regelungen gerade nicht der Fall ist. Es entsteht auch keine Überfrachtung des Arbeitsvertrages.

Der Arbeitgeber muss bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 bereits **am ersten Tag der Arbeitsleistung** dem Arbeitnehmer eine Niederschrift mit den wesentlichen Angaben über das Arbeitsverhältnis, die in § 2 NachwG enthalten sind (z.B. Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt, Arbeitszeit), aushändigen. Dabei gibt § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG für die weiteren Inhalte bzw. Angaben noch eine 7-tägige Verlängerung nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und für eine noch geringere Zahl von weiteren Angaben einen Monat Zeit für die Erfüllung.

Eine zeitliche Stückelung der Nachweiserteilung wäre höchst unpraktisch und würde zu noch mehr Aufwand führen – sinnvoll ist es also, für Neueinstellungen bereits am 1. Tag der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer sämtliche Informationen zu übergeben.

Was gilt nun aber für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben?

Der Arbeitgeber muss dann nach § 5 Satz 1 NachwG auf das Verlangen dieser Arbeitnehmer spätestens am 7. Tag nach dem Zugang dieses Verlangens eine Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1-10 NachwG aushändigen. Die übrigen Angaben muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Zugang der Aufforderung aushändigen. Auch dies ist eine etwas unglückliche und für die Praxis schwer handhabbare Differenzierung zwischen den „schnell“ nachzuweisenden Angaben und denen, bei denen man noch etwas mehr Zeit hat.

Zwar kann eine frühere Information des Arbeitgebers – etwa durch einen schriftlichen „Alt-Arbeitsvertrag“ – eine Informationspflicht entfallen lassen, aber die „Alt-Informationen“ würden angesichts der Erweiterungen kaum ausreichen.

Es wird sich daher empfehlen, sich schon jetzt darauf einzustellen, alle Nachweise binnen 7 Tagen nach einem Verlangen erteilen zu können. Dadurch kann auch vermieden werden, dass etwa massenhaft gestellte Verlangen die Kapazitäten der Personalabteilung lahmlegen.

Zudem: Auch Betriebsräte könnten hier solche „Wellen“ von Nachweisverlangen initiieren, wenn Verhandlungs- oder Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber ihnen das sinnvoll erscheinen lassen.

Wichtig: Die Niederschrift muss in **Schriftform** übergeben werden – also in Papierform und mit eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers.

Stand: August 2022

Neussel KPA Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Kaiserstraße 24a
55116 Mainz
Telefon +49 6131 6260-80
Telefax +49 6131 6260-813

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9
55543 Bad Kreuznach
Telefon +49 671 84140-0
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de
www.neusselkpa.de

