

RECHTSANWÄLTE UND FACHANWÄLTE

BERGERT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Elisabethstr. 33 · 02826 Görlitz

**per eMail**

An alle Mandanten und Mandantinnen  
und Interessierte im Arbeitsrecht

RALF BERGERT  
Rechtsanwalt \*  
zugleich Fachanwalt für Arbeitsrecht  
zugleich Fachanwalt für Sozialrecht

CHRISTINA BERGERT  
Rechtsanwältin \*\*  
zugleich Fachanwältin für Familienrecht

02826 Görlitz • Elisabethstraße 33  
TEL. (03581) 41 34 52 • Fax (03581) 41 34 55

ZUGELASSEN BEI DER RECHTSANWALTSKAMMER SACHSEN

BANKVERBINDUNG SPARKASSE OBERLAUSITZ-  
NIEDERSCHLESISIEN - BIC: WELADED1GRL  
IBAN: DE37 8505 0100 0232 0781 49 - GESCHÄFTSKONTO  
IBAN: DE95 8505 0100 0232 0884 54 - FREMDGELDKONTO

PARKMÖGLICHKEITEN.  
PARKPLATZ ELISABETHSTRASSE VOR DEM HAUSE  
Görlitz, den 13.07.2022  
Unser Zeichen: 009131-22/RB

**Update NachweisG**

**Stichtag 01.08.2022: Bundestag hat Nachweisgesetz mit Wirkung zum 01.08.22 geändert - Änderungen der Arbeitsverträge sind erforderlich, alternativ Hinweise an die Arbeitnehmer, Bußgelder drohen!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundestag hat nunmehr mit Wirkung zum 01.08.2022 das sog. Nachweisgesetz geändert und damit die EU-Richtlinie vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU) 2019/1152) umgesetzt.

Sofern Sie als Arbeitgeber Mitarbeiter beschäftigen, müssen Sie nunmehr auf alle Punkte des Nachweisgesetzes hinweisen. Es drohen Ihnen ansonsten Bußgelder.

Folgendes ist zwingend zu beachten:

**A. Geltungsbereich**

Das Gesetz gilt für *jeden Arbeitnehmer*, auch für kurzzeitig beschäftigte Aushilfen oder Mitarbeiter im Bereich eines Minijobs.

## B. Zeitpunkt der Nachweiserteilung

Der Gesetzgeber hat nunmehr eine Übergangsvorschrift eingeführt. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.08.2022 bereits bestanden haben, läuft die Frist erst nach entsprechender Aufforderung durch die Arbeitnehmer. Auch dann gilt allerdings eine Frist von *sieben* Tagen bzw. einem Monat, beginnend mit dem Zugang der Aufforderung. Wenn Sie als Arbeitgeber ab dem 01.08.2022 bei alten Arbeitsverhältnissen Änderungen vornehmen, müssen Sie diese aber gleichfalls am Tag des Wirksamwerdens nachweisen!

Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01.08.2022 beginnen, gilt folgendes:

- die Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1, 7 und 8 NachwG n.F. spätestens *am ersten Tag der Arbeitsleistung*,
- die Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 2–6, 9 und 10 NachwG n.F. *spätestens am siebten Tag nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn*,
- die übrigen Angaben *spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses*.

## C. Inhalt des Nachweises

In die Niederschrift sind nunmehr gem. § 2 Abs. 1 NachwG n.F. mindestens folgende Angaben aufzunehmen; die nachfolgende Nummerierung entspricht der Nummerierung in Satz 2 des Nachweisgesetzes:

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  
(Vorsicht: nach den meisten Vertragsklauseln enden Arbeitsverträge mit Renteneintritt - auch dieses ist eine Befristung!)
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.

Bitte beachten Sie, dass im Falle einer Auslandsentsendung eines Arbeitnehmers weitergehende Nachweispflichten bestehen gem. § 2 Abs. 2 und 3 NachwG n.F.

## C.

Die vorgesehenen Änderungen des Nachweisgesetzes sind weitestgehend selbsterklärend. Dennoch sind einige Punkte besonders zu beachten:

### 1. Angabe der Arbeits- und Pausenzeiten

Rechtlich ist derzeit unklar, ob es sich hier um arbeitsvertraglich "vereinbarte" Arbeits- und Pausenzeiten handelt oder auch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten bzw. Zeiten nach dem Arbeitszeitgesetz handelt.

Aufgrund dessen wird der Arbeitgeber aktuell den Arbeitnehmern den derzeitigen Stand des Arbeitszeitsystems darzustellen müssen und ggf. ergänzend auf die Rahmenvorgaben des Arbeitszeitgesetzes hinzuweisen haben.

### 2. Schichtänderung und Anordnung von Überstunden

Hier ist zwingend auf § 106 GewO hinzuweisen, um das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht einzuschränken. Dieses gilt gleichfalls auch bei den Angaben zu Ziff. 1.

### 3. Hinweis auf Kündigungsfristen und -verfahren

Hier ist die Rechtslage noch völlig unklar. Zumindest muss entsprechend dem Wortlaut der Regelung auf Form der Kündigung, Kündigungsfrist und die Fristen zur Klageerhebung hingewiesen werden.

## D. Form des Nachweises

Der Nachweis muss schriftlich - somit zwingend mit eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers - erfolgen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

## **E. Wie wird der Nachweis getätigt?**

Die Neufassung des Gesetzes führt dazu, dass der Anteil beschreibender und aufklärender Inhalte deutlich gestiegen ist. Für solche rein beschreibenden Angaben ist ein Arbeitsvertrag, der darauf gerichtet ist, durch beiderseitige Willenserklärungen eine einvernehmliche Regelung zu vereinbaren, nicht geeignet:

Ein Arbeitgeber der, wie das neue Gesetz dies fordert, das Kündigungsverfahren beschreibt, möchte sich im Regelfall nicht rechtlich an seine rein beschreibenden Aussagen binden lassen. Gleiches gilt für Arbeitszeiten und Regelungen zu Überstunden.

Das führt dazu, dass es für die Neufassung des Gesetzes sinnvoll ist, nicht mehr alle vom Nachweisgesetz geforderten Inhalte in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern zusätzlich zum Arbeitsvertrag ein gesondertes Nachweisschreiben zu erstellen.

Ein solcher Nachweis hat den Vorteil, dass er auf eine reine Wissenserklärung des Arbeitgebers reduziert werden kann und keine zusätzliche rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers an die Aussagen des Nachweises begründet. Anders als ein Arbeitsvertrag, der lediglich einvernehmlich oder durch Änderungskündigung abgeändert werden kann, kann ein Nachweis zudem auch einseitig vom Arbeitgeber geändert werden. Solche nachträglichen Anpassungen und Änderungen des Nachweises sieht das Gesetz sogar ausdrücklich vor.

Umgekehrt kann ein Nachweis den Arbeitsvertrag nicht ersetzen. Regelungen als rechtlich bindende Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer sind weiterhin lediglich in einem Arbeitsvertrag möglich.

Auf den Inhalt eines Nachweisschreibens kann sich, insbesondere zur Beweiserleichterung vor dem Arbeitsgericht, lediglich der Arbeitnehmer berufen. Für den Arbeitgeber hat der Nachweis keine Beweiswirkung; den Inhalt der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann er nur über einen beiderseitig unterschriebenen Arbeitsvertrag führen.

Demgemäß ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Regelungen sämtlich in Arbeitsverträge zu übernehmen sind und ob neben dem Arbeitsvertrag ein Nachweisschreiben für den Mitarbeiter erstellt wird.

## **F. Ordnungswidrigkeiten / Sanktionen**

Nach § 4 NachwG liegt bei der Verletzung der Nachweispflicht eine Ordnungswidrigkeit vor; es drohen Bußgeld von bis zu 2.000 Euro.

Unklar ist derzeit noch, ob bei fehlenden Hinweisen auch Nachteile in einem gerichtlichen Verfahren drohen (etwaig durch eine andere Beweislast uä.). Rechtlich könnte nach der EU-Ver-

ordnung auch drohen, dass der Arbeitnehmer dann in den Genuss günstiger Vermutungen kommt, so etwaig keine Befristung, keine Probezeit, Erlaubnis jeglicher Nebentätigkeit, Klagefrist läuft nicht an. Das hätte massive Verschlechterungen der Rechtslage auf Arbeitgeberseite die Folge.

Für Fragen zu den rechtlich hochkomplexen Neuregelungen und selbstverständlich auch für die etwaige Änderungen Ihrer Arbeitsverträge und/oder Fertigung des Nachweisschreibens stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

BERGERT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

durch:



Ralf Bergert  
Rechtsanwalt