



Orth Kluth Newsletter Arbeitsrecht

Nachweisgesetz & Co.: Dringender Handlungs- bedarf für Arbeitgeber

Am 1. August 2022 tritt das neue Nachweisgesetz in Kraft. Daneben hat der Gesetzgeber weitere Gesetzesänderungen (u.a. in TzBfG, AÜG, GewO) zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen vorgenommen.

Hieraus ergibt sich für Arbeitgeber unmittelbarer Handlungsbedarf. Was sich auf dem ersten Blick als reiner Bürokratieaufwand darstellt, birgt bei näherer Betrachtung erhebliche Umsetzungsrisiken.

Klicken Sie sich durch unser [Nachweisgesetz-Check-Tool!](#)

Erweiterung des Nachweiskatalogs

Ab 1. August 2022 müssen Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich niederlegen** und allen künftigen Arbeitnehmern sowie auf Verlangen auch allen bisherigen Arbeitnehmern im Original **aushändigen**. Der Umfang der Nachweispflicht wurde dabei **erheblich erweitert** und umfasst nunmehr auch:

- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- Allgemeiner Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Das Nachweisgesetz ist kein Arbeitsvertragsgesetz!

- Enddatum eines befristeten Arbeitsvertrages
- Möglichkeit der freien Wahl des Arbeitsortes, sofern vereinbart
- Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- Vergütung von Überstunden
- Fälligkeit des Arbeitsentgelts und Art der Auszahlung der Vergütung
- Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- Bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, sofern vereinbart
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern vereinbart
- Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird

Strenge Schriftform

Der Nachweis unterliegt der strengen Schriftform. Auf Seiten des Arbeitgebers bedarf es dafür **Papier und „blaue Tinte“**. Die elektronische Form hat der Gesetzgeber ausdrücklich ausgeschlossen, obwohl die EU-Richtlinie dies erlaubt hätte. Will der Arbeitgeber den Nachweis im Arbeitsvertrag erbringen – was möglich, aber nicht zwingend erforderlich ist – ist die vielfach gelebte Praxis des Vertragsschlusses per **DocuSign** nur noch möglich, wenn der Arbeitgeber anschließend den Vertrag ausdruckt und per originalunterzeichnetem Begleitschreiben dem Arbeitnehmer noch einmal zukommen lässt. Zumindest nach überwiegender Meinung gilt dies selbst bei beiderseitiger Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur.

Trotz Klimakrise **mehr Bürokratie und Papieraufwand** und **weniger digitale Prozesse**.

Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse

Bei am 1. August 2022 bereits begonnenen Arbeitsverhältnissen muss der Arbeitgeber zumindest nicht proaktiv, sondern nur auf Verlangen tätig werden. Entgegen teils anderslautender Stimmen in der Presse müssen bestehende Arbeitsverträge nicht angepasst werden. Bestandsarbeitnehmer können aber eine schriftliche Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen verlangen. Da dieses Verlangen innerhalb von sieben Tagen erfüllt werden muss, ist es ratsam, sich hierauf entsprechend vorzubereiten.



Auswirkungen auf künftige Arbeitsverhältnisse

Bei am 1. August 2022 oder später beginnenden Arbeitsverhältnissen können Arbeitgeber ihre Verpflichtung entweder durch eine gesonderte Niederschrift oder unmittelbar im Arbeitsvertrag erfüllen, sofern dies schriftlich erfolgt (wobei Vorsicht geboten ist!). Eine Anpassung der Arbeitsverträge ist gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben.

Vorsicht bei Anpassung von Arbeitsvertragsmustern!!!

Eine vorschnelle Überarbeitung Ihrer Arbeitsverträge birgt gleichwohl nicht unerhebliche Risiken: Jede arbeitsvertragliche Regelung kann regelmäßig nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers wieder geändert werden, so dass – je nach Formulierung – eine ungewollte Bindung eintreten kann.

Dies betrifft nicht nur die unbeabsichtigte Einschränkung bestehender einseitiger Weisungsrechte, sondern insbesondere auch die künftigen Änderungsmöglichkeiten kollektivrechtlicher Rechte. Ähnlich wie bei tariflichen Bezugnahmeklauseln können zu pauschale Verweise auf derzeit geltende betriebliche Regelungen leicht die bestehenden Ablösungs- und Flexibilisierungsmechanismen vertraglich außer Kraft setzen.

Umgekehrt gilt: Je sorgfältiger die Formulierung, desto „barocker“ das Vertragswerk.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, zunächst sorgfältig zu prüfen, welche Angaben im Arbeitsvertrag ohnehin geregelt sind, welche Angaben dort unproblematisch ergänzt werden können und welche Angaben besser in einem gesonderten Hinweis ohne weitere rechtliche Bindung gemacht werden sollten. Ein universelles Patentrezept ist hier kaum möglich, denn dies hängt stark davon ab, welche Arbeitsbedingung wie und vor allem wo (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, BV etc.) jeweils geregelt ist.

Ohne sorgfältige Analyse besteht die Gefahr, **unbeabsichtigt** bestehende Flexibilitäten u.U. ganz erheblich einzuschränken.

Künftige Änderungen

Und auch wenn wesentliche Vertragsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis geändert werden, müssen die Änderungen dem Arbeitnehmer künftig spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich ausgehändigt werden. Das betrifft u.a. auch Gehaltsanpassungen, die im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche vereinbart werden.

Folgen von Verstößen

Verstöße führen nicht zur Unwirksamkeit von Vereinbarungen oder personellen Maßnahmen. So wird z.B. eine Kündigung nicht deshalb unwirksam, weil auf die dreiwöchige Klagefrist nicht hingewiesen wurde. Allerdings wird der Arbeitnehmer dann möglicherweise Chancen auf nachträgliche Zulassung einer verspäteten Klage haben. Hier werden die Arbeitsgerichte noch für Klarheit sorgen müssen.

Verstöße können aber erstmals mit Bußgeldern bis zu EUR 2.000,- pro Verstoß sanktioniert werden. Aus diesem Grund sollten Sie sich den Zugang des Originalnachweises quittieren lassen.

Mitteilungspflichten bei Arbeitnehmerüberlassung

Die Umsetzung der EU-Richtlinie wirkt sich daneben auch auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aus. So wurde u.a. die Mitteilungs- und Informationspflicht der Verleiher erweitert. Der Entleiher wiederum hat erstmals einem Leiharbeiter, der ihm seit mehr als sechs Monaten überlassen ist, auf dessen Verlangen innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen, warum eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht komme. Verstöße können mit Bußgeldern bedacht werden.



Mitteilungspflichten bei Teilzeit, Befristung und Abruf

Auch im **Teilzeit- und Befristungsrecht** ist künftig neben der Erörterung des Wunschs eines Arbeitnehmers nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vereinbarten Arbeitszeit eine begründete Antwort in Textform durch den Arbeitgeber erforderlich. Gleiches gilt für befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, die

den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis äußern. Abzuwarten bleibt, welche Konsequenzen eine unterlassene oder nicht ausreichend begründete Antwort haben wird. Der Gesetzgeber hat hierzu keine Regelungen getroffen.

Auch die Anforderungen an die **Arbeit auf Abruf** werden erweitert. Ein Arbeitnehmer ist künftig nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber einen festen Zeitrahmen vorgibt und innerhalb dessen den Arbeitnehmer mit einer zwingend einzuhaltenden Mindestankündigungsfrist von vier Tagen zur Arbeit abruft.

Verkürzung der Probezeit auf „Angemessenheit“ bei Befristungen

Neu im deutschen Arbeitsrecht ist die Restriktion, dass eine vereinbarte Probezeit bei Befristungen im Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Die Konkretisierung der Verhältnismäßigkeit erfolgt leider nicht durch den Gesetzgeber, der die Auslegung dieses konturenlosen Begriffs der Rechtsprechung überlässt. Dies ist mehr als unbefriedigend, da bei einem Verstoß die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen nicht greifen soll.

Einmal mehr lässt der Gesetzgeber die Praxis mit den **handwerklichen Mängeln** seiner Gesetze allein...

Save the date!

Erste Praxiserfahrungen möchten wir mit Ihnen bei unserem nächsten Morning-Briefing Arbeitsrecht am 14. September 2022 um 9:15 Uhr austauschen.

Sie sind herzlich eingeladen!

Für Ihre online Zugangsdaten melden Sie sich bitte [hier](#) an.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Matthey
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-406
guido.matthey@orthkluth.com



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orthkluth.com



Dominique Faßbender
Rechtsanwältin, Salary Partner

T +49 211 60035-402
dominique.fassbender@orthkluth.com



Thomas Krahwinkel
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 211 60035-408
thomas.krahwinkel@orthkluth.com



Esther Herrnstadt
Rechtsanwältin, Salary Partner

T +49 211 60035-410
esther.herrnstadt@orthkluth.com



Lukas Stähler
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 30 509320-138
lukas.staehler@orthkluth.com



Beatrice Kemper, LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partner
T +49 211 60035-416
beatrice.kemper@orthkluth.com



Jana Christina Ross
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-400
janachristina.ross@orthkluth.com



Carolin Hacken
Rechtsanwältin, Associate
T +49 211 60035-412
carolin.hacken@orthkluth.com