

## Am 1. August 2022 treten wesentliche Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) in Kraft.

Das NachwG hat bislang in der betrieblichen Praxis keine große Rolle gespielt, da die nach den bisherigen Regelungen nachzuweisenden wesentlichen Vertragsbedingungen in praktisch allen Standardarbeitsverträgen enthalten waren. Die Änderungen haben für alle Arbeitgeber ganz erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen und auf die den Arbeitnehmern nachzuweisenden Vertragsbedingungen.

Das NachwG gilt ab 1. August 2022 für alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, wie lange sie beschäftigt werden. Es dient dazu, die wesentlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitsverhältnisses in einer Niederschrift, die den Mitarbeitern schriftlich zu erteilen ist, übersichtlich darzustellen.

### Erhebliche Erweiterungen des Nachweisgesetzes durch die Arbeitsbedingungenrichtlinie

Der deutsche Gesetzgeber war aufgrund der am 31. Juli 2019 in Kraft getretenen EU-Richtlinie 2019/1151 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) verpflichtet, wesentliche Änderungen und Ergänzungen in den Vorschriften des Nachweisgesetzes vorzunehmen. Die Vorgaben der Richtlinie dienen unter anderem der Schaffung von Transparenz und Vorhersehbarkeit im Arbeitsverhältnis.

Hauptsächlich hat sich durch die Arbeitsbedingungenrichtlinie der in § 2 NachwG enthaltene Katalog der wesentlichen Arbeitsbedingungen, über die der Arbeitgeber schriftlich unterrichten muss, erweitert. Unter anderem ist der Arbeitgeber ab dem 1. August 2022 nunmehr gesetzlich verpflichtet, auch über

- die genaue Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts),
- die vereinbarte Arbeitszeit (einschließlich der vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen), oder
- 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 und über die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) zu informieren.

### Faktischer Zwang zum Abschluss schriftlicher Arbeitsverträge / Zeitpunkt der Nachweispflicht

Die in § 2 NachwG genannten wesentlichen Vertragsbedingungen sind dem Mitarbeiter vollständig und zu Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich auszuhändigen. Da die elektronische Form (etwa mit DocuSign) ausgeschlossen ist, ist es daher zwingend erforderlich, dass das Nachweisschreiben per Hand („wet ink signature“ / „pen&paper“) unterzeichnet wird und dem jeweiligen Mitarbeiter in ausgedruckter Form im Original übergeben wird. Dies führt zu einem faktischen Zwang, Arbeitsverträge zukünftig schriftlich abzuschließen, sofern Arbeitgeber auf gesonderte Nachweisschreiben verzichten möchten.

Zwar gelten für den schriftlichen Nachweis über die verschiedenen Vertragsbedingungen unterschiedliche Fristen: so ist der schriftliche Nachweis für viele der im Nachweisgesetz genannten wesentlichen Vertragsbedingungen für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen, bereits am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Im Falle von Arbeitsverhältnissen, die bereits vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung in einem Arbeitsverhältnis standen, sind einige der näher bezeichneten Arbeitsbedingungen innerhalb von 7 Tagen, nachdem der Mitarbeiter den Nachweis verlangt hat, zu erteilen.

Wir empfehlen daher bereits zum 1. August 2022 für alle Mitarbeiter entsprechende Nachweisschreiben vorzubereiten, die sämtliche der genannten wesentlichen Vertragsbedingungen enthalten.

### Erhebliches Risiko der Sanktionierung bei Verstößen

Eine weitere (besorgniserregende) Neuerung des Nachweisgesetzes ist jedoch die Ergänzung einer Bußgeldvorschrift in § 4 NachwG (neue Fassung).

Danach kann eine Geldbuße in Höhe von bis zu EUR 2.000,00 für jeden Einzelfall verhängt werden, wenn die im Nachweisgesetz genannten wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt werden. Ein Bußgeld kann also auch dann verhängt werden, wenn das Nachweisschreiben nicht in der vorgeschriebenen Schriftform ausgehändigt wird.

## Erheblicher Aufwand für Personalabteilungen / Handlungsempfehlung

Aufgrund der oben genannten Verpflichtungen des Arbeitgebers, den Mitarbeitern einen Nachweis über die im Nachweisgesetz genannten wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich, rechtzeitig und vollständig auszuhändigen, entsteht ein immenser verwaltungstechnischer Aufwand für alle Personalabteilungen.

In Anbetracht der drohenden Geldbußen von bis zu EUR 2.000,00 pro Einzelfall empfehlen wir mit der Umsetzung der Verpflichtungen des Nachweisgesetzes nicht bis zum 1. August 2022 abzuwarten, sondern schon jetzt, die Änderungen in den Musterarbeitsverträgen umzusetzen oder – vorzugsweise – die Verpflichtungen des Nachweisgesetzes mithilfe eines gesonderten Nachweisschreibens zu erfüllen.

Gerne unterstützen wir Sie wie gewohnt bei der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen.



## Kontakte



**Tanja Weber**  
Partner, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [tanja.weber@quirepb.com](mailto:tanja.weber@quirepb.com)



**Martin H. Falke**  
Partner, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [martin.falke@quirepb.com](mailto:martin.falke@quirepb.com)



**Lutz Hoheisel**  
Partner, Frankfurt  
T + 49 69 1739 2400  
E [lutz.hoheisel@quirepb.com](mailto:lutz.hoheisel@quirepb.com)



**Dagmar Nolden**  
Senior Associate, Frankfurt  
T + 49 69 1739 2400  
E [dagmar.nolden@quirepb.com](mailto:dagmar.nolden@quirepb.com)



**Laura Sparschuh**  
Senior Associate, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [laura.sparschuh@quirepb.com](mailto:laura.sparschuh@quirepb.com)



**Anna-Maria Hesse**  
Senior Associate, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [anna-maria.hesse@quirepb.com](mailto:anna-maria.hesse@quirepb.com)



**Jan-Mathias Pflöging**  
Associate, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [jan-mathias.pflöging@quirepb.com](mailto:jan-mathias.pflöging@quirepb.com)



**Daniel Dirmeier**  
Associate, Berlin  
T +49 30 72616 8000  
E [daniel.dirmeier@quirepb.com](mailto:daniel.dirmeier@quirepb.com)