

Achtung, Arbeitsvertrag! Wichtige Änderungen im Nachweisgesetz

Was müssen Arbeitnehmer und Betriebsrat beachten?

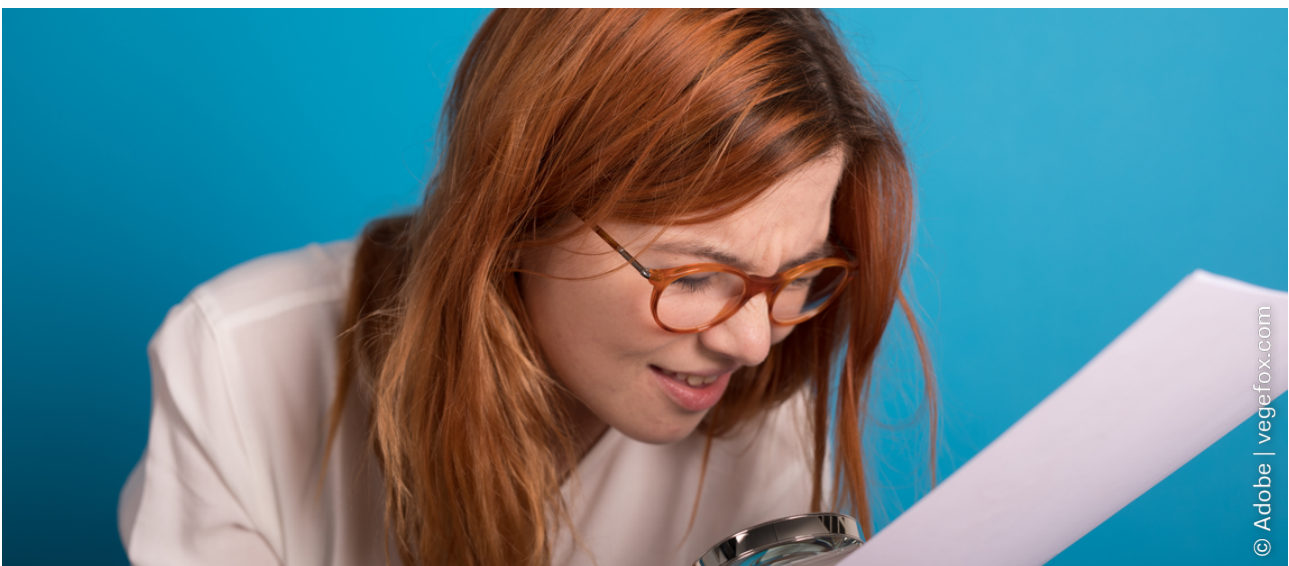
„Nachweisgesetz!“ – dieses Wort geistert seit Tagen durch alle Personalabteilungen. Denn mit den aktuellen Änderungen ist viel Arbeit für Arbeitgeber verbunden. Zum 01.08.22 treten die Neuregelungen in Kraft. Wichtig zu wissen: Es gibt keine Übergangsfrist! Wer sich nicht daran hält, dem drohen empfindliche Geldbußen. Was ändert sich für Arbeitnehmer – und sind auch Aufgaben für Betriebsräte vorgesehen?



Redaktion

Stand: 29.7.2022

Lesezeit: 04:00 min



Vorab die gute Nachricht für Betriebsräte und Arbeitnehmer: Ihnen droht, anders als manchen Arbeitgebern, kein Berg an Arbeit durch die Neuerungen im Nachweisgesetz. Neue Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat sind hiermit auch nicht verbunden.

Aber: Wegen den Auswirkungen in der Praxis ist es trotzdem für nahezu jeden sinnvoll, über das Thema Bescheid zu wissen. Deshalb zunächst die Fakten!

Eine terminliche Punktlandung – mit heißer Nadel gestrickt ...?

Worum geht es bei den Änderungen?

Das Nachweisgesetz, das zum 01.08.2022 in Kraft getreten ist, verpflichtet die Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter über die getroffenen Inhalte des Arbeitsvertrags zu informieren – und zwar schriftlich. Grund für die Änderungen sind Vorgaben der Europäischen Union: Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie 2019/1152 stammt bereits aus dem Jahr 2019 und musste bis zum 31. Juli 2022 umgesetzt werden. Eine terminliche Punktlandung also! Oder mit heißer Nadel gestrickt ...?

Für die Praxis bedeutet dies jetzt jedenfalls, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, neuen Mitarbeitern schriftlich und handsigniert Informationen (wie z.B. Gehalt und Arbeitszeiten) auszuhändigen; ebenso wie z.B. Informationen über eine Befristung und eine Beschreibung der Tätigkeit. Wer das ignoriert, muss mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro rechnen – pro Verstoß!



>> Die nachzuweisenden Informationen im Überblick:

- Name/Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Zusammensetzung, Höhe, Fälligkeit und Auszahlung des Arbeitsentgelts (plus gegebenenfalls Zuschläge, Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden)
- Ggfs. Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden
- Bei einer Befristung: Enddatum bzw. vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort bzw. Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann
- Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Dauer einer Probezeit, falls vereinbart
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Ggfs. vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- Ggfs. Details zur betrieblichen Altersversorgung
- Details für den Fall der Kündigung (u.a. Schriftform)
- Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Was ist der Unterschied – was galt vor dem 01.08.2022?

Vor den Änderungen genügte es, wenn ein Arbeitsvertrag spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich und unterzeichnet ausgehändigt wurde. Darin stehen mussten u.a. die Anschrift der Vertragsparteien, der Beschäftigungsbeginn und bei befristeten Arbeitsverhältnissen die

vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses. Zudem war eine kurze Jobbeschreibung vorzunehmen und Kündigungsfristen zu benennen. Vorher gab es außerdem eine Ausnahme für Aushilfen, die maximal einen Monat eingestellt wurden – diese entfällt.

Aber, und das ist entscheidend: Es gab keinerlei Sanktionen – am Ende waren diese Vorgaben also immer ein zahnloser Tiger. In der Praxis gibt es, Stand Juli 2022, eine hohe Dunkelziffer an Arbeitsverhältnissen, bei denen die Vorgaben nicht oder nur unzureichend erfüllt wurden.

Der 01.08.2022 markierte einen Wendepunkt: Nun droht dem Arbeitgeber ein saftiges Bußgeld bei einem Verstoß.

Wann sind die Informationen auszuhändigen?

Es gibt für die Aushändigung keine Punktlandung, im Gesetz ist es recht unübersichtlich gestaltet. Das Wichtigste in Kürze:

Für NEUE Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022 gilt eine Aushändigung spätestens am ersten Arbeitstag für bestimmte Arbeitsbedingungen; für weitere Arbeitsbedingungen gilt teils eine Frist von sieben Arbeitstagen und im Übrigen eine Frist von einem Monat.

Praxistipp: Gut sortierte Arbeitgeber werden ihren Mitarbeitern wohl spätestens am ersten Arbeitstag alle erforderlichen Angaben aushändigen.

Nun droht dem Arbeitgeber ein saftiges Bußgeld bei einem Verstoß.

Sind „Altverträge“ davon ausgenommen?

Nein, auch für „Altverträge“, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben, gibt es Änderungen. Fordern Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf, ist ihnen spätestens am siebten Tag eine Niederschrift mit bestimmten Angaben auszuhändigen, eine Niederschrift mit weiteren Angaben spätestens einen Monat nach der Aufforderung. Neu ist dabei, dass die Arbeitsbedingungen (s.o.) nun umfangreicher aufgeführt werden müssen.

Sind Sie als Betriebsrat beteiligt bei der Umsetzung der Neuregelungen?

Beteiligung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat die Pflicht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die Einhaltung der geltenden Gesetze zu überwachen. So weit, so bekannt. Aber was heißt das? Sind Sie als Interessenvertreter damit Garant für die Umsetzung der Neuregelungen? Oder sogar berechtigt, dies vom Arbeitgeber zu verlangen? Ein klares Nein!

Das BAG hat hierzu entschieden: Der Betriebsrat kann die Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorschriften beim Arbeitgeber „beanstanden“ (BAG vom 16.11.2005, 7 ABR 12/05).

Insofern sollten Sie als Betriebsrat schon darauf schauen, dass die Regelungen sauber eingehalten werden. Durchsetzen können Sie es indes nicht.

In Deutschland wird die elektronische Form explizit ausgeschlossen!

Ist das ein Schritt zur Digitalisierung? Nein!

Weniger Papier, mehr digital? Schön wäre es, wenn Neuregelungen für Verträge heute auch gleichzeitig einen großen Schritt in Richtung Digitalisierung bedeuten könnten. Das ist aber nicht so! Knackpunkt ist der neue § 2 Abs. 1 Satz 1 Nachweisgesetz. Diese Regelung bestimmt, dass die Informationen in Schriftform präsentiert und vom Unternehmen handschriftlich unterschrieben sein müssen. In Deutschland wird die elektronische Form explizit ausgeschlossen! Es gibt also keine Übermittlung der Arbeitsbedingungen in elektronischer oder einfach ausdrückbarer Form.

Welche Gesetze sind noch betroffen?

Im Zentrum der Änderungen steht das Nachweisgesetz. Aber auch andere Gesetze wie zum Beispiel das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz, werden geändert.

So wird sich erst zeigen, ob dieses “Verwaltungsmonster” spürbare Auswirkungen hat.

Kritik von allen Seiten?

Kritik kommt u.a. von Arbeitgeberverbänden. Sie befürchten den hohen Verwaltungsaufwand, verbunden mit hohen Kosten. Außerdem ist natürlich die mangelnde Digitalisierung ein großer Kritikpunkt. Nicht so vom DGB: Die Beibehaltung der Schriftform sei ein wichtiger Beitrag zur Verhinderung von Missbrauch und Umgehung von Arbeitnehmerrechten.

Auf der anderen Seite stehen die Ziele dieser Neuerungen: Es geht um mehr Transparenz für Arbeitnehmer. Und das ist natürlich gut.

Gut wäre es auch gewesen, Betriebsräten hier neue Schlüssel in die Hand zu geben. Die Ausweitung der Mitbestimmung hätte sicherlich gute Auswirkungen für alle Kollegen gehabt. So wird sich erst zeigen, ob dieses “Verwaltungsmonster” spürbare Auswirkungen hat. Spannend ist auch, inwieweit es zur Verhängung von Bußgeldern kommt. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025