

WICHTIG:

## INFO-BLATT FÜR ARBEITGEBER – Nachweispflichten bei Neueinstellungen ab 01.08.2022 erfüllen!

Sehr geehrtes Mitglied,

bei Begründung von Arbeitsverhältnissen ab dem 01.08.2022 sind anlässlich der Einstellung erweiterter s.g. Nachweispflichten gegenüber der/dem Beschäftigten zu erfüllen.

Zum rechtlichen Hintergrund dieser Neuregelungen ist auszuführen, dass der Bundestag am 23.06.2022 eine Neufassung des Nachweisgesetzes (NachwG) verabschiedet hat, die bereits am 1.8.2022 in Kraft getreten ist und ab diesem Zeitpunkt von allen Arbeitgebern zu beachten ist. Verstöße gegen das Gesetz sind nunmehr – anders als bisher – mit maximal 2.000 € pro Fall – **bußgeldbewehrt**. Den neuen Anforderungen kommt daher eine nicht unerhebliche praktische Bedeutung zu.

Unmittelbare und generelle Auswirkungen haben die verschärften Anforderungen des NachwG nur bei **Neueinstellungen ab dem 1.8.2022**. Hier muss der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung eine Niederschrift mit den wesentlichen Angaben über das Arbeitsverhältnis (dazu zählen Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt, Arbeitszeit) aushändigen. Alle weiteren nachzuweisenden Inhalte sind nach § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG 7 Tage bzw. teilweise einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses niederzulegen. Eine solche Aufspaltung der Nachweise erweist sich in der Praxis allerdings als nicht empfehlenswert.

### Wichtig:

Für **Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.08.2022 bereits bestanden haben**, gilt eine Nachweispflicht gemäß den neuen Anforderungen nur, wenn der Beschäftigte dies vom Arbeitgeber verlangt. In diesem Fall sind die Nachweise binnen einer Frist von 7 Tagen bzw. (für einige Inhalte) einen Monat nach dem Verlangen zu erbringen. Insofern sind also infolge der gesetzlichen Neuregelung **zum 01.08.2022 keine flächendeckenden Nachweispflichten gegenüber der gesamten Belegschaft zu erfüllen**. Wegen der o.g. kurzen Reaktionsfrist sollten die Betriebe allerdings für den Fall entsprechender Anforderungen vorbereitet sein. Wir rechnen damit, dass z.B. insbesondere auch Rechtsanwälte und Gewerkschaften von den neuen gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch machen (insbesondere bei belasteten Arbeitsverhältnissen) und versuchen, durch entsprechende Anforderungen Druck auf Betriebe aufzubauen und um letztlich Rechtsverstöße zu provozieren.

### Art des Nachweises:

Die Neufassung des Gesetzes führt dazu, dass neben der Angabe der wesentlichen geltenden Vereinbarungen nun auch erhebliche deskriptive und gleichsam aufklärende Inhalte in den Nachweis aufzunehmen sind. Für solche rein beschreibenden Angaben ist ein Arbeitsvertrag, der darauf gerichtet ist, durch beiderseitige Willenserklärungen eine einvernehmliche Regelung zu vereinbaren, nach unserer Auffassung nur bedingt geeignet. Ein Arbeitgeber der, wie das neue Gesetz dies z.B. fordert, das Kündigungsverfahren beschreibt, möchte sich im Regelfall nicht rechtlich an seine rein beschreibenden Aussagen binden lassen. Daher ist es sinnvoll und empfehlenswert, nach Inkrafttreten der Neufassung des NachwG nicht mehr alle danach geforderten Inhalte in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. **Wir empfehlen vielmehr, zusätzlich zum Arbeitsvertrag ein**

**gesondertes Nachweisschreiben zu erstellen.** Dies hat den Vorteil, dass es auf eine reine Wissenserklärung des Arbeitgebers reduziert werden kann und Unklarheiten darüber vermieden werden, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber durch die Pflichtangaben im Arbeitsvertrag selbst eine zusätzliche rechtsgeschäftliche Bindung eingehen will. Bei einer solchen Nachweis-Form können die betreffenden Angaben – anders als ein Arbeitsvertrag - auch einseitig vom Arbeitgeber geändert werden. Der Arbeitsvertrag kann allerdings durch ein Nachweisschreiben nicht vollständig ersetzt werden. Für alle Regelungsgegenstände, die wechselseitige Rechten und Pflichten erst begründen, etwa bei der Vergütung, ist eine vertragliche Vereinbarung weiterhin dringend empfehlenswert. Insbesondere die für den Arbeitgeber günstigen Regelungen (wie z.B. die pauschalierende Abgeltung von Überstunden) sollten auch weiterhin im Arbeitsvertrag geregelt und von dem/der Beschäftigten durch Unterschrift akzeptiert werden. Der gesonderte einseitige Nachweis ist als reine Wissenserklärung hierfür ungeeignet. Er hat zugunsten des Arbeitgebers keinen dokumentarischen und erst recht keinen rechtsetzenden Wert.

#### **Form des Nachweises:**

Die vom NachweisG geforderte Niederschrift ist dem Beschäftigten in Schriftform zu übergeben. Sie muss also in Papierform und mit **eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers** übergeben werden. Diese unpraktikable Vorgabe schließt eine Erfüllung der Pflichten in Textform (z.B. durch EMail) leider aus.

Diesem Schreiben ist ein **Muster** für ein zusätzliches Nachweis-Schreiben angehängt. Bitte übernehmen Sie dieses bitte nicht unkritisch und ungeprüft, sondern passen Sie es an die konkreten betrieblichen Bedingungen und die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen an. Bitte tragen Sie insbesondere Sorge dafür, dass dort, wo das Musterschreiben auf den Arbeitsvertrag verweist, die betreffenden dortigen Angaben die Anforderungen des NachweisG erfüllen. So muss z.B. bei der Vergütung nicht nur das Monatsentgelt angegeben sein, sondern, soweit vereinbart – aufgeschlüsselt – auch Zuschläge, Zulagen, Einmalzahlungen usw.. Zudem weisen wir darauf hin, dass das Muster nicht alle Fälle/Besonderheiten abdecken kann. Bitte nehmen Sie in Zweifelsfällen oder bei besonderen Vereinbarungen / Regelungen die Beratung durch unsere Geschäftsstelle in Anspruch. Dies gilt z.B. für den Fall, in dem die nachzuweisenden Arbeitsbedingungen sich teilweise aus betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen) oder Tarifverträgen ergeben.

Bitte beachten Sie schließlich, dass bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf besondere Anforderungen zu erfüllen sind. Fragen Sie hierfür bitte ein gesondertes Muster bei uns an.

Oldenburg im August 2022

Ihr AGE-Team