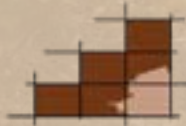




ICH BRENNE FÜR MEINEN JOB...



SYBILLE HEINEMANN E.K.
PERSONAL- UND
MANAGEMENTBERATUNG





DAS NEUE NACHWEISGESETZ AUGUST 2022

Ein Interview mit Rechtsanwalt Lars Hänig

PROLOG

In diesem **Interview** geht es um ein Thema, welches uns Personaler*innen aktuell sehr beschäftigt und zum Handeln auffordert – **Das neue Nachweisgesetz.**

Nachdem der Bundestag den Gesetzesentwurf zur Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie verabschiedet und der Bundesrat diesem Gesetz zugestimmt hat, traten zum **01. August 2022** Änderungen in Kraft, die wir nachfolgend diskutieren wollen. Wir als Laien auf dem Rechtsgebiet haben uns dazu einen Experten an die Seite geholt, um unsere Fragen zu beantworten.

Lars Hänig ist seit 2005 Rechtsanwalt und arbeitet seit fünf Jahren in der **Rechtsanwaltskanzlei Wulf & Kollegen** in Magdeburg sowie Stendal. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind das Arbeitsrecht, das Internetrecht und der gewerbliche Rechtsschutz (Urheberrecht, Markenrecht, Wettbewerbsrecht).

Was genau das Nachweisgesetz ist und was wir Personaler*innen **ab sofort** beachten müssen, erfahren Sie in nachfolgendem Interview.

EIN BÜROKRATIEMONSTER

- DAS NEUE NACHWEISGESETZ SEIT 01. AUGUST 2022

Was genau ist das Nachweisgesetz?

LH: >> Das Nachweisgesetz gibt es schon **seit 1995**. Es dient der Schaffung von Transparenz bei der Begründung und Durchführung von Arbeitsverhältnissen. Und schon bislang hat das Gesetz für Arbeitgeber bestimmte **Dokumentationspflichten und Informationspflichten gegenüber dem Beschäftigten** bestimmt. Das Gesetz ist also nicht neu, allerdings ist es jetzt aktuell in den Fokus gerückt, und zwar, weil es da eine große Zahl von Änderungen gab.“

Und das Gesetz betrifft jetzt sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber bzw. Personaler?

LH >> Also das **Gesetz richtet sich vornehmlich an die Arbeitgeber**, die bestimmte Informationspflichten zu erfüllen haben. Die Arbeitgeber, die das natürlich dann mit Hilfe der Personalabteilungen umsetzen. Und nach dem Gesetz ist es so, dass auch für die Arbeitnehmer bestimmte Rechte begründet werden. Also ich kann auch als Bestandsarbeitnehmer meinen Arbeitgeber dazu auffordern, mir bestimmte Informationen, die im Gesetz niedergeschrieben sind, mitzuteilen.“

DAS GESETZ
IST NICHT NEU,
SONDERN HAT
ZAHLREICHE
ÄNDERUNGEN
ERHALTEN.

Was verspricht sich die Regierung von diesem Gesetz bzw. was ist das Ziel?

LH: >> Also das Ziel, des Gesetzes, liegt erst mal darin, in einem viel größeren Maße als bisher Transparenz zu schaffen. **Das Gesetz beruht auf einer Richtlinie der EU, nämlich der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen**. Und der Gesetzgeber hat jetzt die europarechtlichen Vorschriften hier in das Deutsche Recht transferiert, um noch mehr als bisher diese Transparenz zu begründen. Zur Umsetzung gibt es nun einen neuen Katalog an Informationen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilen muss.“

Was genau muss denn inhaltlich in den Arbeitsverträgen neu ergänzt werden?

LH: >> Also nimmt man das ganz genau und dafür sind wir Anwälte ja bekannt, dann **muss eigentlich in den Arbeitsverträgen in Anführungsstrichen, überhaupt nichts geändert werden**. Es ist zwar so, dass diese Nachweispflicht durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag erfüllt werden kann, also die Regelungen, die das Gesetz vorschreibt, in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Aus meiner Sicht fragt sich aber, ob das zweckmäßig ist. **Ein großer Teil der Regelungen die im Gesetz stehen sind nämlich nur rein beschreibende und aufklärende Inhalte**. Und da halte ich einen Arbeitsvertrag nur eingeschränkt für geeignet, weil der Arbeitsvertrag dazu führt, dass zwischen den Parteien ja eine vertragliche Bindung entsteht und es zum Teil vielleicht Punkte gibt, an die der Arbeitgeber nicht gebunden sein möchte. Also als kleines **Beispiel: Der Arbeitgeber**

ist verpflichtet das Kündigungsverfahren zu beschreiben und vielleicht möchte er sich aber im Regelfall nicht daran gebunden sehen, was dann jedoch im Arbeitsvertrag steht.

Wenn ich mir dann aber auf der anderen Seite natürlich vor Augen halte, dass ich den Nachweispflichten dennoch nachkommen möchte, dann kann es zweckmäßig sein, statt die Regelungen alle in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, **ein sogenanntes Nachweisschreiben zu erstellen und zwar gesondert zu dem Arbeitsvertrag**. Das hätte den Vorteil, dass ich dann keine sogenannte Willenserklärung habe, also keine vertragliche Bindung herbeiführe, sondern eine reine **Wissenserklärung**. Der **Nachweis muss zudem schriftlich erfolgen, also auf Papier und mit eigenhändiger Unterschrift eines Verantwortlichen**. Die elektronische Form ist ausdrücklich vom Gesetz ausgeschlossen.

Zusammenfassend müssen folgende Punkte ergänzt werden:

1. Beschreibung des Kündigungsverfahrens, Kündigungsfristen, Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
2. Festschreibung des Arbeitsortes, aber ggf. Möglichkeit zu Home-Office
3. Dokumentation des Enddatums des Arbeitsverhältnisses
4. Dauer der Probezeit
5. Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsgeldes, Art der Auszahlung
6. Arbeitszeiten und Ruhepausen
7. Schichtarbeit (Schichtsystem, -rhythmus, Voraussetzungen für Änderungen)
8. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
9. Umfang des Fortbildungsanspruches

Ja, und damit das noch übersichtlicher und komplizierter für alle wird, hat der Gesetzgeber in dem Bereich sogar für die Erfüllung der Informationspflicht noch verschiedene **Fristen** vorgesehen.

Ob das praxistauglich ist, wage ich zu bezweifeln.

Ich denke, das ganz große Problem für die Personalabteilungen ist, das so einzustufen wie sich der Gesetzgeber das vorstellt.

Ich würde immer versuchen bei Vertragsbeginn schon

alle Informationen mitzuteilen. Sei es wie gesagt über den Arbeitsvertrag oder über dieses gesonderte Nachweisschreiben.“

Sie hatten ja eben zwecks Befristung erwähnt, dass das Enddatum eingetragen werden muss, bei einer Krankheitsvertretung ist das doch aber nicht möglich?

LH: >> Genau, aber das Ende kann ich ja auch abstrakt beschreiben. Und diese abstrakte Beschreibung wäre dann ausreichend. Gerade bei der Krankheitsvertretung, ist es ja unmöglich da ein konkretes Datum einzutragen.“

Ehrlich gesagt, erscheint mir der Verwaltungsaufwand generell relativ hoch. Gibt es vielleicht schon irgendwelche Vorlagen oder Checklisten woran man sich entlanghangeln kann?

Fristen:

Am ersten Arbeitstag (Name, Anschrift der Vertragsparteien), am siebten Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses (Zeitpunkt, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort). Und manches muss ich erst einen Monat nach Beginn mitteilen.

LH: >> Checklisten in dem Sinne gibt es nicht. Es gibt ja **im Gesetz einen Katalog an Information die man erteilen muss, diese können als Checkliste genutzt werden** und eignen sich als Orientierung. Wichtig ist dabei

wie gesagt, auf die Fristen zu schauen. Aus meiner Sicht ist aber wie gesagt das Mittel der Wahl alle Informationen bereits am ersten Tag zu ergänzen und die Fristen nicht auszureizen. Ansonsten verzettelt man sich eventuell.“

Kann ich beim Arbeitsvertrag dann auch eigentlich eine Anlage mit der Vergütungszusammensetzung etc. beifügen?

LH: >> Das kann man nach wie vor machen, allerdings würd ich dann schauen, ob ich die Nachweisverpflichtung dann dadurch erfülle, dass ich eine Anlage zum Arbeitsvertrag mache – ja, auf jeden Fall.

DAS MITTEL DER WAHL: ALLE INFORMATIONEN BEREITS AN TAG I ERGÄNZEN.

Es ist einfach eine Frage der internen Organisation, welche Art bevorzugt wird. Es kann jedoch auch durchaus gewünscht sein, dass jemand sagt: „**Ich möchte nur ein Dokument, ich möchte nur den Arbeitsvertrag**“. Hier muss ich mir des Risikos bewusst sein, dass sämtliche Regelungen, die im Arbeitsvertrag drin stehen auch eine vertragliche Bindung bewirken, die ich vielleicht eigentlich nicht möchte.“

BESCHÄFTIGTE MÜSSEN GRUNDSÄTZLICH ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN UNTERRICHTET WERDEN.

Was ist denn mit den Verträgen die es jetzt schon gibt? Müssen diese ebenfalls angepasst werden oder nur neue Verträge?

LH: >> Nein, **bestehende Verträge müssen überhaupt nicht angetastet werden.**

Die Beschäftigten, die schon vor dem 01.08.2022 eingestellt waren, müssen aber über die wesentlichen Arbeitsbedingungen grundsätzlich unterrichtet werden. Allerdings nur, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Also Arbeitgeber müssen nicht selbst aktiv werden. Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung für eine unaufgeforderte Auskunft an die alten

Mitarbeiter, dass muss man ganz klar sagen.“

Wer würde dann im Endeffekt die veränderten Verträge kontrollieren? Also sagen wir beispielsweise: Der Arbeitnehmer verlangt nun eine Auskunft vom Arbeitgeber, aber er ist selbst in dem Sinne ja auch nur eine Laie. Wer würde kontrollieren, ob der Arbeitgeber den Pflichten richtig nachgekommen ist?

LH: >> Also, die Aufsichtsbehörden können das schon kontrollieren. Wenn ich gegen die Nachweispflicht verstoße, droht mir auch ein Bußgeld, also wenn ich die Nachweise nicht erteile. **Bußgelder können bis zu 2000€ betragen und zwar je Verstoß.** Also es kann auch relativ teuer werden. Im Zweifel wird dann ein Bußgeldverfahren durchgeführt. Ungefähr so, wie Sie das vom zu schnellen Fahren oder falschen Parken kennen. Je nachdem muss dann vor Gericht über die Höhe des Bußgeldes gestritten werden.“

Ok. Also könnte man nach dem Sprichwort gehen „Unwissenheit schützt vor Strafe nicht“?

LH: >> Definitiv.“

Die Bundesregierung hatte geäußert, dass die Änderungen der Nachweise in 3 Minuten zu schaffen sind. Wie realistisch sehen Sie das?

LH: >> Also das ist aus meiner Sicht völliger Quatsch. Die Regelungen im Gesetz sind hinsichtlich der zu erteilenden Informationen und der Fristen gestuft. Wenn ich das

gesetzeskonform umsetzen will, müsste ich letztendlich eine Matrix machen, die sämtliche Parameter enthält. Und, ich sag mal so, schon allein die Abwägung ob ich die Nachweispflichten jetzt durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag erfüllen möchte, oder lieber mit einem separaten Nachweisschreiben arbeite, **wird mehr als 3 Minuten beanspruchen.**“

Ja, das stelle ich mir auch nicht machbar vor. Wie stehen Sie denn persönlich zu diesem Gesetzesentwurf?

LH: **»** Naja, man kann das so und so sehen. Einerseits ist die Idee des Gesetzgebers sicherlich gut, zu sagen: Wir müssen für mehr Transparenz sorgen. Auf der anderen Seite, geht das natürlich mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand einher. Und, wenn man sich mal vor Augen führt, dass im Jahr 2022 noch schriftliche Erklärungen, auf Papier gefordert werden und die elektronische Form ausgeschlossen wird, **ja, dann weiß ich auch nicht, wo der Gesetzgeber lebt.** Also das geht so ein bisschen an der Lebenswirklichkeit der Beteiligten vorbei.

Man hätte ja zum Beispiel auch auf eine elektronische Signatur setzen können. Dann hätte man quasi dem Schriftform-Erfordernis auf dieser Basis irgendwie genüge tun können. Es ist ein Bürokratiemonster aus meiner Sicht. Es gibt sehr weitgehende Informationspflichten und die Frage ist, ob

diejenigen, die damit angesprochen werden sollen, die Arbeitnehmer, letztlich mit den Informationen dann auch umgehen können.

ES IST EIN BÜROKRATIE- MONSTER!

Wichtig ist sich mit dem Gesetz zu beschäftigen. Wie gesagt, das wird mehr als 3 Minuten brauchen, aber es ist lohnenswert. Keiner möchte Bußgelder verwirken und insofern hat werden die meisten ein gewisses Interesse daran haben, sich damit zu beschäftigen. Wer Hilfe braucht, kann sich natürlich an uns wenden, wir stehen gerne zur Verfügung.“

Ok. Super. Dann bedanken wir uns auf jeden Fall vielmals, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um unsere Fragen zu beantworten.

KONTAKTAUFNAHME

Sollten auch Sie Unterstützung in Bezug auf das Nachweisgesetz oder in verschiedenen Rechtsgebieten benötigen, so melden Sie sich gern bei Herrn Hänig oder der Rechtsanwaltskanzlei Wulf & Kollegen, als kompetenten Ansprechpartner:

Instagram: [instagram.com/kanzleiwulf](https://www.instagram.com/kanzleiwulf)

Facebook: [facebook.com/einfachrecht](https://www.facebook.com/einfachrecht)

Twitter: twitter.com/lawyour_de

LinkedIn: [linkedin.com/in/lawyour](https://www.linkedin.com/in/lawyour)

Xing: [xing.com/profile/Lars_Haenig](https://www.xing.com/profile/Lars_Haenig)

Web: [kanzlei-wulf.de](https://www.kanzlei-wulf.de)

E-Mail: lars.haenig@kanzlei-wulf.de