

Änderung Nachweisgesetz verabschiedet! - Die Textform kommt nun offiziell.

Was lange währt, wird endlich gut. Am 26.09.2024 hat nun der Bundestag das vierte Bürokratieabbaugesetz beschlossen, welches das zuletzt in 2022 geänderte Nachweisgesetz erneut anpasst. Nach langem Warten bekommen nun auch Arbeitgeber in Deutschland die Möglichkeit, die wesentlichen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in Textform niederzulegen.

Wirksam wird diese Änderung mit Unterschrift des Bundespräsidenten und Veröffentlichung. Die Änderungen des Nachweisgesetzes sollen an dem Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals in Kraft treten. Noch ist das verabschiedete Gesetz nicht verkündet worden. Dies wird jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit in den nächsten Tagen passieren.

Daraus lässt sich schließen, dass die Änderungen wohl zum 01.01.2025 in Kraft treten werden.

Zunächst zurück zum Ausgangspunkt

Das Nachweisgesetz aus dem Jahr 1995 ist 2022 modernisiert worden. Grund für die Modernisierung war eine EU-Richtlinie. Dabei hat sich der deutsche Gesetzgeber, anders als nach den Vorgaben des europäischen Gesetzgebers erforderlich gewesen wäre, entschieden, an dem harten Schriftformerfordernis (sog. „Nassunterschrift“) für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen festzuhalten und eine elektronische Form nicht zuzulassen.

Auch die durch das Bürokratieabbaugesetz geplante Änderung sah zunächst wenig Erfolg versprechend aus. Dies hat bei vielen Interessenverbänden und Unternehmen für Verstimmung gesorgt. Zumal die Bundesregierung einen Abbau der Bürokratie versprochen hatte. Auch wir hatten uns bereits zu Beginn des Gesetzgebungsprozesses an das federführende Bundesministerium für Justiz gewandt und dieses darum gebeten, zu prüfen, ob nicht ein geringeres Formerfordernis möglich wäre.

Nun wurde endlich nachgebessert.

Was wird genau geändert?

Für den Nachweis nach dem Nachweisgesetz ist nun auch die Textform nach § 126b BGB zulässig und eine elektronische Übermittlung möglich. Dies führt bei den Unternehmen zu einer administrativen Erleichterung, da auch eine E-Mail grundsätzlich das Formerfordernis erfüllt. Dem Chef

oder entsprechend Bevollmächtigtem muss zukünftig der Nachweis nicht mehr zur Unterschrift vorgelegt werden.

Voraussetzung dafür ist jedoch,

- dass das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Wichtig ist auch, dass die Übermittlung an den individuellen Arbeitnehmer erfolgen muss. Dies kann durch eine persönliche Übergabe erfolgen aber auch über die private E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers. Nicht ausreichend ist das Einstellen, in ein für alle Arbeitnehmer zugängliches Intranet. Die Übermittlung und der Empfangsnachweis sollte der Arbeitgeber archivieren.

Keine Regel ohne Ausnahme

Trotz der Erleichterung bleibt es jedoch in zwei wesentlichen Fällen bei dem strengen Erfordernis der Schriftform:

1. wenn der Arbeitnehmer eine schriftliche Niederschrift verlangt, ist diese unter Hinweis auf den Geltungsbereich der wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich schriftlich zu erteilen,
2. wenn der Arbeitnehmer in einem Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) beschäftigt ist, ist der Nachweis schriftlich zu erteilen.

Branchen nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG sind:

- das Baugewerbe,
- das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- das Personenbeförderungsgewerbe,
- das Speditions-, das Transport- und die damit verbundenen Logistikgewerbe,
- das Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- das Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- die Fleischwirtschaft,
- das Prostitutionsgewerbe,
- das Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Diese Änderungen gelten auch für nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses eintretende Änderungen der

wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 3 NachwG. In diesen Fällen ist eine weitere Niederschrift über die nachträglichen Änderungen zu erteilen.

Was hat sich nicht geändert?

Geändert hat sich lediglich die Form des erforderlichen Nachweises. Inhaltlich ändert sich hingegen nichts. Der Umfang der Nachweisverpflichtung bleibt in der 2022 festgelegten Version erhalten.

Im Hinblick auf die bAV muss der Arbeitgeber aber ausdrücklich über folgendes informieren:

- Wahlrecht des Arbeitnehmers zur Auszahlung der Vergütung in Form einer Entgeltumwandlung
- Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sowie eine mögliche zusätzliche Förderung
- Fälligkeiten der Auszahlung einer betrieblichen Altersversorgung sowie Art der Auszahlung (Rente oder Kapital)
- in Einzelfällen: Name und Anschrift des Versorgungsträgers, § 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG.

Diese Informationen (nur bezogen auf die bAV) hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten innerhalb verschiedener Fristen (vom ersten Arbeitstag bis ein Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses) in einer Niederschrift auszuhändigen. Die Niederschrift muss alle Informationen enthalten, ein Verweis auf ein anderes Dokument ist nur zulässig, wenn es sich dabei um Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt. Diese Fristen gelten unabhängig von der Formerleichterung weiterhin.

Ebenfalls nicht geändert werden die Bußgeldregelungen des § 4 NachwG, die 2022 in das Gesetz aufgenommen wurden.

Fazit

Die Informationen, zu denen der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz verpflichtet ist, ändern sich nicht.

Lediglich das Formerfordernis wird herabgesetzt, was zu einer Erleichterung in der Administration für Unternehmen führt. Damit gleicht sich die Form des Nachweisgesetzes an die Form der Informationen nach dem Betriebsrentengesetz an (§ 4a BetrAVG).

Der Arbeitgeber muss jedoch weiterhin neben den Nachweisverpflichtungen in der betrieblichen Altersversorgung auch die Informationspflichten nach dem Betriebsrentengesetz erfüllen. Die Informationen in der betrieblichen Altersversorgung sind üblicherweise in einer Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung enthalten. Daher sollte jeder Arbeitgeber eine Versorgungsordnung erlassen (und ordnungsgemäß in Kraft setzen).

Da die Nachweisverpflichtungen nach dem Nachweisgesetz die Übermittlung an den individuellen Arbeitnehmer voraussetzen, reicht die Bekanntmachung der Versorgungsordnung allein jedoch nicht aus. Der Arbeitnehmer muss ein Dokument mit den wesentlichen Bedingungen

erhalten. Was nicht mehr zwingend erforderlich ist, ist das der Arbeitgeber die Niederschrift unterschreibt.

Aber Vorsicht:

Wenn der Arbeitnehmer die schriftliche Niederschrift verlangt, muss der Arbeitgeber die wesentlichen Bedingungen weiterhin mit Nassunterschrift zur Verfügung stellen. Für das Verlangen nach dem Nachweisgesetz bedarf es dabei keiner Form, weshalb dieses grundsätzlich auch mündlich erfolgen kann.

Auch hierfür muss ein gutes Versorgungswerk eine Lösung parat haben. Bestandteil unseres Mandats sind immer entsprechende Hinweise zum Umgang mit den Unterlagen in verschiedenen Situationen.

Prüfen Sie daher unbedingt, ob Ihr Versorgungswerk auf einem rechtlich aktuellen Stand ist. Nach mehreren gesetzlichen Änderungen am Betriebsrentengesetz in den letzten drei Jahren ist das ohnehin erforderlich.

Die nächste große Änderung ist mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits auf dem Weg.

Arbeitgeber, die unseren UPDATE-Service beauftragt haben, werden ausdrücklich informiert und erhalten angepasste Unterlagen. Handlungsbedarf besteht für diese Arbeitgeber nicht.

Sofern erforderlich unterstützen wir gern bei der Prüfung, ob Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Bitte sprechen Sie uns an.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de