

Nachweisgesetz

Zum 1. August 2022 sind die Änderungen des Nachweisgesetzes (NachweisG) in Kraft getreten. Diese beruhen auf einer Umsetzung der sogenannten Arbeitsbedingungen-Richtlinie, bei der die Bundesregierung weit über das Ziel hinausgeschossen ist, indem sie über die ohnehin schon komplexen Vorgaben der Richtlinie weiter verschärft und damit neue Bürokratie geschaffen hat. Besonders kritisch war, dass der deutsche Gesetzgeber die wenigen sinnvollen Ausnahmemöglichkeiten der Richtlinie nicht genutzt hat, insbesondere Erleichterungen für kleine und mittlere Unternehmen sowie die längst überfällige Möglichkeit zu zeitgemäßer, d. h. digitaler Kommunikation auch im Arbeitsverhältnis.

Aufgegriffen wurde das NachweisG auf Initiative Gesamtmetalls auch im Rahmen der Bemühungen zum Bürokratieabbau beim sog. vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV), dessen Entwurf im März 2024 durch das Bundesjustizministerium vorgelegt wurde. Gesamtmetall bewertete die darin enthaltenen Entbürokratisierungsmaßnahmen insgesamt für unzureichend. Insbesondere das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ließ trotz zahlreicher Vorschläge aus einer umfassenden Verbändeabfrage den erkennbaren Willen zu substanziellem Bürokratieabbau im Arbeitsrecht vermissen. Ein besonders ärgerliches Beispiel war die im ursprünglichen Gesetzentwurf vorgeschlagene Scheinlösung zum Nachweisrecht, die in keiner Weise auf die tatsächlichen Probleme der Praxis reagierte und weiterhin an der antiquierten Schriftform festhielt. Gesamtmetall hat diese Verweigerungshaltung scharf kritisiert und sich wie bereits bei der Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie im Jahr 2022 erneut für die Einführung der Textform in Nachweisgesetz stark gemacht.

Durch Bemühungen von Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann (FDP) und der anzuerkennenden Einsicht des Bundesarbeitsministers konnte nach intensiven Verhandlungen der Regierungsfraktionen schlussendlich eine gute Lösung gefunden werden, die einen echten Beitrag zum Bürokratieabbau darstellt. Arbeitgeber können künftig die erforderlichen Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen und der Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen in Textform erbringen, sofern der Arbeitnehmer dem nicht widerspricht. Damit werden z. B. Nachweise per E-Mail oder digitale Mitarbeiterportale rechtssicher ermöglicht. Zugleich wird damit eine zentrale Forderung Gesamtmetalls für eine spürbare Entlastung der Unternehmen umgesetzt. Die Änderungen des Nachweisgesetzes im Rahmen der BEG IV- Reform wurden am 29.10.2024 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und können damit zum 01.01.2025 in Kraft treten.