

ZDH-Praxis Arbeitsrecht

Das neue Nachweisgesetz ab 1. August 2022 Konsequenzen für die Praxis

Zum 1. August 2022 tritt das neue Nachweisgesetz in Kraft. Das Gesetz setzt die seit dem 31. Juli 2019 geltende europäische „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ in deutsches Recht um. Die Umsetzung der Richtlinie hat zur Folge, dass nicht nur das Nachweisgesetz, sondern auch weitere Gesetze, wie etwa das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, geändert werden.

Mit den Änderungen im Nachweisgesetz werden bereits bestehende Nachweispflichten des Arbeitgebers ausgeweitet. Diese haben nun neue gesetzliche Vorgaben beachten. Tun sie dies nicht, drohen Arbeitgebern Geldbußen bis zu 2.000,00 Euro. Die vorliegende Übersicht gibt einen Überblick über die wesentlichen Neuregelungen im Nachweisgesetz.

Berlin, Juli 2022

1. In welchen Bereichen wirken sich die Änderung des Nachweisgesetzes aus?

Das bisherige Nachweisgesetz verpflichtete Arbeitgeber dazu, wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In der Praxis erfüllten Arbeitgeber diese Pflichten in der Regel durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Das Nachweisgesetz knüpfte bisher keine Rechtsfolgen an die Verletzung dieser Pflichten. Dies hat sich nun durch die Einführung einer Bußgeldvorschrift geändert.

2. Können Arbeitgeber von den Vorgaben des Nachweisgesetzes abweichen?

Von den Vorschriften des Nachweisgesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers¹ abgewichen werden.

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

3. Für welchen Personenkreis gilt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Das heißt, es werden insbesondere alle abhängig Beschäftigten der Privatwirtschaft erfasst wie gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Teilzeitkräfte oder geringfügig Beschäftigte i.S.v. § 8 Abs. 1 SGB IV. Ab 1. August 2022 gilt das Nachweisgesetz nun auch für vorübergehende Aushilfen, die höchstens einen Monat eingestellt werden.

⇒ **Hinweis:** *Wesentliche Vertragsbedingungen müssen auch für Praktikanten und Auszubildende niedergelegt werden. Hier gelten jedoch Sonderregelungen (zu Auszubildende vgl. Exkurs II).*

4. Welche Vertragsbedingungen müssen fixiert werden? Welche Form ist dabei einzuhalten?

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 S. 1 Nachweisgesetz, kurz: NachwG).

4.1 Form

Die wesentlichen Vertragsbedingungen sind schriftlich niederzulegen. Die Urkunde muss von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Ein Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form erfüllt nicht die Anforderungen.

⇒ **Hinweis:** *Damit ist die Schriftform des § 126 BGB einzuhalten, sodass E-Mail, Fax oder Namensstempel nicht ausreichen. Die Unterzeichnung durch einen Vertreter der Vertragsparteien ist jedoch zulässig*

Die Schriftform stellt kein konstitutives Formerfordernis dar. Sie ist somit keine Voraussetzung für den rechtlichen Bestand des Beschäftigungsverhältnisses. Die schriftliche Ausfertigung dient vielmehr der Information.

4.2 Inhalt

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind in § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 NachwG geregelt. Dazu zählen folgende Angaben (Neuregelungen sind *kursiv* und **farblich** gekennzeichnet):

- **Vertragsparteien (Nr. 1):** Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- **Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2):** Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- **Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3):** bei befristeten Arbeitsverhältnissen das **Enddatum** *oder* die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- **Arbeitsort (Nr. 4):** Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden **oder seinen Arbeitsort frei wählen kann**,
- **Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5):** kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- **Probezeit (Nr. 6):** **sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit**,
- **Arbeitsentgelt (Nr. 7):** Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich **der Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen

sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, **die jeweils getrennt anzugeben sind**, und deren Fälligkeit **sowie die Art der Auszahlung**),

- **Arbeitszeit (Nr. 8):** vereinbarte Arbeitszeit, **vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen**,
- **Arbeit auf Abruf (Nr. 9):** bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - **die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat**
 - **die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden**,
 - **der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und**
 - **die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.**
- **Überstunden (Nr. 10):** sofern vereinbart, **die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**,
- **Erholungsurlaub (Nr. 11):** Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- **Fortbildung (Nr. 12):** ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- **Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13):** wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt hat, **der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist**,
- **Kündigung (Nr. 14):** **das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**,
- **Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15):** ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis **auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren** Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (...).

⇒ **Hinweis:** Der Katalog ist nicht abschließend. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, weitere wesentlichen Aspekte in die Niederschrift mit aufzunehmen. Wesentlich in diesem Sinne sind alle Angaben, die üblicherweise in Arbeitsverträgen bestimmter Arbeitnehmer vereinbart werden. Maßgeblich ist, ob deren Kenntnis für den Arbeitnehmer notwendig ist, damit dieser seine Rechte geltend machen kann und deren Unkenntnis für ihn zu erheblichen, in der Regel finanziellen Nachteilen führen könnte. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang etwa Ausschlussfristen oder Wettbewerbsverbote.

5. Wann müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen mitgeteilt werden?

Die Neuregelungen im Nachweisgesetz gelten ab 1. August 2022. Bei Arbeitsverträgen, die zwar zuvor (z. B. im Juli 2022) abgeschlossen werden und der Arbeitsbeginn im August 2022 erfolgt,

müssen die Neuerungen aus § 2 NachwG im Arbeitsvertrag enthalten sein oder dem Arbeitnehmer muss zumindest zusätzlich ein schriftliches Dokument mit dem entsprechenden Inhalt übergeben werden.

Die Frist, innerhalb derer die Niederschrift dem Arbeitnehmer zu übergeben ist, richtet sich nach den unterschiedlichen Vertragsbedingungen. Insgesamt wird zwischen drei unterschiedlichen Fristen unterschieden.

5.1 Welche Fristen sind bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses einzuhalten?

Bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2022 hat der Arbeitgeber die Niederschrift über die Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 7 und 8 NachwG spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung und die Angaben gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 NachwG spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses niederzulegen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen (vgl. § 2 Abs. 2 S. 4 NachwG). Für die übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11 bis 15 NachwG gilt eine Frist von einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Die Nachweisfristen nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 NachwG im Überblick:

Spätestens am 1. Tag der Arbeitsleistung (<u>nur</u> bei neuen Arbeitsverhältnissen ab dem 1. August 2022)	Spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. nach Zugang der Aufforderung des Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden hat („Altfall“)	Spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. nach Zugang der Aufforderung des Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden hat („Altfall“)
Vertragsparteien (Nr. 1)	Vertragsparteien (Nr. 1)*	Erholungsurlaub (Nr. 11)
Arbeitsentgelt (Nr. 7)	Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)	Fortbildung (Nr. 12)
Arbeitszeit (Nr. 8)	Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3)	Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)
	Arbeitsort (Nr. 4)	Kündigung (Nr. 14)
	Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)	Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)
	Probezeit (Nr. 6)	
	Arbeitsentgelt (Nr. 7)*	
	Arbeitszeit (Nr. 8)*	
	Arbeit auf Abruf (Nr. 9)	
	Überstunden (Nr. 10)	

*Nur im „Altfall“.

5.2 Was gilt bei Arbeitsverträgen, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben? Müssen die Verträge hier nachgebessert werden?

Arbeitgeber müssen in diesen „Altfällen“ nicht unbedingt die noch ausstehenden wesentlichen Vertragsbedingungen nachreichen. Dies gilt nur nach Aufforderung des Arbeitnehmers (§ 5 NachwG). Der Arbeitgeber hat in diesem Fall spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG dem Arbeitnehmer auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung zu überreichen (vgl. hierzu oben Ziff. 5.1).

⇒ **Hinweis:** Soweit ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach dem neuen Nachweisgesetz erforderlichen Angaben enthält und dem Arbeitnehmer bereits ausgehändigt wurde, entfällt diese Verpflichtung des Arbeitgebers.

6. Was gilt, wenn sich die wesentlichen Vertragsbedingungen nach Vertragsbeginn ab 1. August 2022 ändern?

Änderungen der Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer künftig nicht mehr wie bisher einen Monat nach der Änderung, sondern bereits an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten (§ 3 NachwG).

⇒ **Hinweis:** Auch Vertragsänderungen unterliegen dem Schriftformgebot (vgl. oben Ziff. 4.1).

7. Welche Folgen hat die Nichtbeachtung des Nachweisgesetzes?

7.1 Ordnungswidrigkeit

Anders als die bisherige Fassung des Nachweisgesetzes stellt ein Verstoß gegen das Gesetz nunmehr eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar (§ 4 NachwG). Verstöße können zukünftig mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,00 Euro geahndet werden. So handelt der Arbeitgeber ordnungswidrig, wenn er

- Nr. 1: entgegen § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG eine in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
- Nr. 2: entgegen § 2 Abs. 2, auch iVm. Abs. 3 NachwG, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt
oder
- Nr. 3: entgegen § 3 S. 1 NachwG eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 Hbs. 1 OWiG die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.

7.2 Schadensersatz

Die Verletzung der Nachweispflicht kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nach §§ 286, 284, 249 BGB führen.

7.3 Erfüllungsanspruch

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 1. August 2022 begonnen hat, kann von seinem Arbeitgeber einen Erfüllungsanspruch aus §§ 2, 3 NachwG auf Niederlegung, Unterzeichnung und Aushändigung der Niederschrift einfordern.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis bereits vorher bestanden hat, kann von seinem Arbeitgeber die Aushändigung der fehlenden wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 5 NachwG verlangen.

Checkliste für das weitere Vorgehen

- Überprüfung der bestehenden Arbeitsvertragsmuster für Neueinstellungen
- Erforderlichenfalls Überarbeitung der Musterverträge
- Erarbeitung eines allgemeinen Informationsschreibens mit Aufnahme der wesentlichen Arbeitsbedingungen, sofern bestehende Arbeitsverträge bzw. Vertragsmuster die Anforderungen des neuen Nachweisgesetzes nicht erfüllen
- Anpassung des Informationsschreibens für den jeweiligen Einzelfall
 - Aus Beweisgründen ist es empfehlenswert, sich den Erhalt des Informationsschreibens durch den Arbeitnehmer schriftlichen bestätigen zu lassen

Checkliste der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 NachwG

(Die Checkliste dient der Kontrolle, ob Sie den jeweiligen Arbeitnehmer bereits über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 NachwG informiert haben)

- Vertragsparteien (Nr. 1)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3)
- Arbeitsort (Nr. 4)
- Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)
- Probezeit (Nr. 6)
- Arbeitsentgelt (Nr. 7)
- Arbeitszeit und vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, vereinbarte Schichtarbeit (Nr. 8)
- Ggf. Vereinbarung zu Arbeit auf Abruf (Nr. 9)
- Überstunden (Nr. 10)
- Erholungsurlaub (Nr. 11)
- Fortbildung (Nr. 12)
- Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)
- Kündigung (Nr. 14)
- Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)

Exkurs I

Zusatzangaben bei Auslandstätigkeit

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinander folgenden Wochen im Ausland zu erbringen, hat die Niederschrift zusätzliche Mindestangaben zu enthalten, wobei dem Arbeitnehmer die Niederschrift vor seiner Abreise auszuhändigen hat. Die gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 NachwG erforderlichen Angaben umfassen

- **Einsatzland (Nr. 1):** Land oder Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
- **Währung (Nr. 2):** Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
- **Entsendemodalitäten (Nr. 3):** sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und Regelungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
- **Rückkehrmodalitäten (Nr. 4):** Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

Unterfällt der Auslandsaufenthalt dem Geltungsbereich der europäischen Entsenderichtlinie, hat die Niederschrift zudem folgende Angaben zu enthalten (§ 2 Abs. 3 Nr. 1, 2 NachwG):

- **Entlohnung (Nr. 1):** die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat,
- **Hinweis auf die einzige nationale Website (Nr. 2):** den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat nach Art. 5 Abs. 2 IMI-Verordnung betreibt (⇒ **Hinweis:** Diese existiert noch nicht in allen Mitgliedstaaten).

Die Angaben nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 1 NachwG können durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Satzungen, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (vgl. § 2 Abs. 4 S. 3 NachwG).

Exkurs II

Zusatzangaben im Berufsausbildungsverhältnis

Mit der Umsetzung der Nachweisrichtlinie verbunden sind auch Neuregelungen für die Ausgestaltung von Berufsausbildungsverträgen. Künftig haben Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung, gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Berufsbildungsgesetz – kurz: BBiG) mindestens folgende wesentliche Vertragsinhalte schriftlich niederzulegen (Neuregelungen sind *kursiv* und **farblich** gekennzeichnet):

folgende zusätzliche Angaben als Bestandteil des Ausbildungsvertrages aufgenommen werden:

- **Vertragsparteien (Nr. 1):** Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
- **Art und Gliederung der Berufsausbildung (Nr. 2):** Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung (Nr. 3),**
- **Ausbildungsstätte (Nr. 4):** Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,

- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit (Nr. 5),**
- **Dauer der Probezeit (Nr. 6),**
- **Ausbildungsvergütung (Nr. 7):** Zahlung und Höhe der Vergütung *sowie deren Zusammensetzung, sofern die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,*
- **Überstunden (Nr. 8):** *Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,*
- **Dauer des Urlaubs (Nr. 9),**
- **Kündigung; (Nr. 10):** Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- **Kollektivverträge (Nr. 11):** ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
- **Ausbildungsnachweis (Nr. 12):** Die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 S. 2 Nr. 7 BBiG.

Wie bei Arbeitsverträgen ist auch hier die Niederlegung der wesentlichen Vertragsinhalte in elektronischer Form ausgeschlossen.

Berlin, 20. Juli 2022

Dieses Merkblatt ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Merkblatt ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen, Fachverbände und Handwerkskammern.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks
 Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
 Haus des Deutschen Handwerks
 Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
 Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de