



Rechtsanwältin,
Steuerberaterin
Mona-Larissa Staud

S-K- Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte in Frankfurt am Main

- Email ms@sk-berater.com
- Telefon +49 69 971 231-0

Änderungen im Nachweisgesetz – Auswirkungen auf Arbeitsverträge ab 1. August 2022

Was ist NEU?
Auf einen Blick

Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) hat der deutsche Gesetzgeber das Nachweisgesetz (NachwG) geändert, in dem verankert ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber nachkommen muss.

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war. Das neue Nachweisgesetz gilt ab dem 1. August 2022, so dass jetzt Handlungsbedarf besteht.

Neueinstellungen

Das Nachweisgesetz regelte bisher, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dafür galt bislang eine **Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses**. Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.



Rechtsanwältin,
Steuerberaterin
Mona-Larissa Staud

Ab 1. August 2022 müssen **zusätzlich** noch folgende Punkte **schriftlich** dokumentiert werden:

- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum des Arbeitsverhältnisses oder die Dauer
- Ggf. die freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und 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
- Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- bei Arbeit auf Abruf neben der Vereinbarung, dass Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, die Zahl der zu vergütenden Mindeststunden, der jeweilige Zeitrahmen und die Frist für die Anordnung der Lage der Arbeitszeit im Voraus durch den Arbeitgeber
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Zudem wurden die Vorschriften für Auslandseinsätze geändert.

Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022. Im Gegensatz zur früheren Regelung muss dem Arbeitnehmer

- **bereits am ersten Arbeitstag** die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit (einschließlich Ruhepausen usw.) vorliegen
- innerhalb von **sieben Kalendertagen** der Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Probezeit nachgereicht werden
- innerhalb **eines Monats** alle übrigen Informationen nachgereicht werden.

In der Regel werden in der Praxis alle Punkte in einem schriftlichen Vertrag geregelt, der bis zum ersten Arbeitsvertrag unterzeichnet wird.



Rechtsanwältin,
Steuerberaterin
Mona-Larissa Staud

Bestehende Arbeitsverhältnisse

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur **schriftlich** über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Dann gilt eine Frist von **sieben Tagen**. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb **eines Monats** bereitgestellt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens **am Tag der Änderung** unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Bußgeld

Neu ist auch, dass bei Verstößen gegen die Vorschriften des Nachweisgesetzes ein **Bußgeld von bis zu 2.000 Euro** pro Arbeitsvertrag und Mitarbeiter droht.

Was zu tun ist

Sie als Arbeitgeber sollten sich auf die Umsetzung dieser Regelung vorbereiten. Falls Sie Musterarbeitsverträge bei der Einstellung benutzen, sollten Sie diese umgehend um die neuen Angaben ergänzen. Auf Nachfragen von Bestandsbeschäftigte müssen Sie sich ebenfalls einstellen. Deshalb empfehlen wir Ihnen, die fachliche Unterstützung für die Prüfung Ihrer Arbeitsvertragsmuster als sinnvoll zu erachten. Haben Sie hierzu Fragen und wünschen Sie sich einen Gesprächspartner zu diesem Thema, sind wir gerne für Sie da. Bitte senden Sie uns Ihr Anliegen per Mail oder rufen Sie uns an.

Dresden: dresden@sk-berater.com
+49 351 254 77-0

Frankfurt am Main: frankfurt@sk-berater.com
+49 69 971 231-0

www.sk-berater.com