

Neues Nachweisgesetz in Kraft

Seit August 2022 mehr Pflichtangaben in Arbeitsverträgen



Zum 1. August 2022 traten durch das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)“ umfangreiche Änderungen in Kraft.

Mit dem erneuerten Nachweisgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten noch umfassender über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. So soll mehr Rechtssicherheit entstehen und beide Seiten sollen ihre Rechte und Pflichten besser kennen.

Dies bedeutet einen nicht zu unterschätzenden zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Ein Verstoß gegen die Informationspflicht wird als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern bis zu 2.000 Euro geahndet. Die neuen Informationspflichten sind daher ernst zu nehmen.

Während einige Angaben in den Arbeitsverträgen lediglich konkretisiert wurden bzw. detaillierter dargestellt werden müssen, kommen andere Angaben komplett neu hinzu. Sofern die Angaben für den jeweiligen Arbeitnehmer relevant sind, müssen diese im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden.

Im nebenstehend abgedruckten Gesetzestext (§ 2 Abs. 1 NachwG) sind die zahlreichen verpflichtenden Einzelangaben aufgeführt.

Dieser Nachweis muss ausgedruckt auf Papier und von beiden Seiten unterschrieben, also in Schriftform vorliegen. Eine reine digitale Übermittlung (z. B. per Mail) hat der deutsche Gesetzgeber ausdrücklich untersagt.

Was tun bei bestehenden Verträgen?

Die neuen Vorschriften gelten für alle Arbeitsverträge, die ab dem 1. August 2022 neu vereinbart werden.

Bestehende schriftliche Arbeitsverträge müssen nicht automatisch geändert werden, sondern nur auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Wenn ein Arbeitnehmer eine Neufassung seines Vertrags einfordert, muss der Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen für die besonders wichtigen Angaben eine schriftliche Vereinbarung vorlegen. Innerhalb eines Monats muss der gesamte Arbeitsvertrag überarbeitet sein.

Was tun bei mündlichen Arbeitsverträgen?

Grundsätzlich bestand bereits nach dem bisherigen Recht die Verpflichtung, wesentliche Grundlagen des Arbeitsverhältnisses zu dokumentieren. Dennoch galt bisher nicht für alle Arbeitsverträge das Schriftformerfordernis.

Nach dem neuen Nachweisgesetz besteht dagegen nach § 2 zwingend die Schriftformerfordernis. Wenn also kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt (auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. August 2022 begonnen haben), ist durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung zumindest ein Protokoll gem. § 2 Abs. 1 NachwG anzufertigen, um die gesetzlichen Nachweispflichten zu erfüllen.

Wir empfehlen, die gesetzliche Neuregelung dazu zu nutzen, um in Abstimmung mit den Mitarbeitern umfassende schriftliche Arbeitsverträge zu erstellen. Arbeitsvertragsmuster finden Sie auf [unseren Internetseiten](#).

Nicht vergessen: Mitteilung von Vertragsänderungen

Nicht nur bei Neueintritten, sondern auch bei Arbeitsvertragsänderungen sollten Arbeitgeber ab dem 1. August 2022 die Nachweispflichten beachten. Gemäß § 3 NachwG sind nämlich auch bei Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen die Nachweispflichten zu beachten. Dazu gehören z. B. Entgeltanpassungen, Anpassungen der Arbeitszeit usw. Diese sind dem Arbeitnehmer ebenfalls spätestens an dem Tag (schriftlich!) mitzuteilen, an dem sie wirksam werden.

Eine Verletzung der Nachweispflichten bei Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen stellt ebenso einen bußgeldbewährten Verstoß gegen das Nachweisgesetz dar.

Handlungshilfen & Arbeitsvertragsmuster

Ein Handlungshilfe mit weiteren Informationen finden Sie zum Download auf [unseren Internetseiten](#).

Wir empfehlen eine kritische Überprüfung der bestehenden Arbeitsvertragsmuster im Unternehmen. Neue Arbeitsvertragsmuster finden Sie ebenfalls auf [unseren Internetseiten](#).

Neue Informationspflichten nach dem Nachweisgesetz ab 1. August 2022

Zu den neuen Informationspflichten gehören nach dem neuen Gesetzeswortlaut des § 2 Abs. 1 NachwG ausdrücklich:

§ 2 Abs. 1 NachwG

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
- 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,*

3. bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen: das **Enddatum** oder die **vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses**,
4. der **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,
5. eine **kurze Charakterisierung oder Beschreibung** der vom Arbeitnehmer zu leistenden **Tätigkeit**,
6. sofern vereinbart, die **Dauer der Probezeit**,
7. die **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**,
8. die **vereinbarte Arbeitszeit**, vereinbarte **Ruhepausen und Ruhezeiten** sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
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,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der **Anordnung von Überstunden** und deren Voraussetzungen,
11. die **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber **bereitgestellte Fortbildung**,

13. 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,
14. dass 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**; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis **anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.