



\*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

## **Wichtig: Mandanteninformation zur Änderung des Nachweisgesetzes für alle Verträge ab dem 01.08.2022**

Sehr geehrte Mandantin,

sehr geehrter Mandant,

am 23. Juni 2022 wurde das Gesetz zur Umsetzung einer EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union vom Bundestag beschlossen. Von diesem Gesetz ist primär das Nachweisgesetz (NachwG) betroffen, das Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen.

Bislang galt das NachwG als weniger relevant. Dies ändert sich jedoch vor allem dadurch, dass Verstöße gegen das NachwG nun **bußgeldbewehrt** sein werden. Es ist daher dringend zu empfehlen, die neuen (und alten) Vorgaben des NachwG umzusetzen. Wenn der Bundesrat seine Zustimmung erteilt, tritt das Gesetz bereits am 1. August 2022 in Kraft.

Was bedeutet das konkret:

Ab 01.08.2022 muss bei einer Neueinstellung jeder Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder einen entsprechenden Nachweis, welcher den Vorgaben des Nachweisgesetzes entspricht, erhalten. **Wir empfehlen grundsätzlich den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages vor Aufnahme der Beschäftigung.**

Zur Information über die damit verbundenen Pflichten haben wir nachfolgend die Regelungen kurz zusammengefasst.

### **A. Einführung**

Aus dem Gesetz ergeben sich hinsichtlich des Nachweisgesetzes Neuerungen insbesondere in Bezug auf:

1. Erweiterungen der Nachweis- und Informationspflichten
  2. Verkürzung bestehender Fristen
  3. Nachweise bei Altverträgen
  4. Sanktionen
-



\*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

## B. Zu den Anpassungen im Einzelnen

### 1. Zwingender Inhalt von Arbeitsverträgen („Nachweispflichten“)

Die bestehenden Regelungen des NachwG werden durch das Änderungsgesetz lediglich ergänzt und angepasst.

Bestehen bleibt insbesondere die Regelung, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** niederzulegen sind, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer auszuhändigen ist. Die Erfüllung der Pflichten durch ein digitales Dokument mit elektronischer Signatur oder der Scan eines unterschriebenen Dokuments bleibt damit weiterhin ausgeschlossen. Es reicht also weiterhin nicht aus, den Mitarbeiter per E-Mail über die Arbeitsbedingungen zu informieren.

Folgende Punkte müssen dargelegt werden:

- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts: Neben der Grundvergütung sind alle weiteren Entgeltbestandteile wie Überstundenvergütung, Zuschläge, Prämien, Boni einzeln aufzuführen, einschließlich der jeweiligen Fälligkeit und Art der Auszahlung.
  - Neben der vereinbarten Arbeitszeit müssen nunmehr auch die vereinbarten **Ruhepausen und Ruhezeiten** sowie bei Schichtarbeit das **Schichtsystem**, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen nachgewiesen werden. Soweit keine kollektiven Regelungen bestehen, droht daher bei dem Thema Arbeitszeit zusätzlicher Aufwand.
  - Dauer der **Probezeit**
  - **Enddatum der Befristungen** oder deren vorhersehbare Dauer
  - **Vereinbarte Arbeitsorte** sowie ggfs., ob Beschäftigte den Arbeitsort frei wählen können.
  - Bei Vereinbarungen zur Arbeit auf Abruf ist künftig neben Ankündigungsfrist und zu vergütender Mindeststundenzahl ein konkreter Zeitrahmen (Referenztage und Referenzstunden) für die Abrufarbeit festzuhalten. Entsprechende Neuregelungen finden sich auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz.
-



---

\*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Im Hinblick auf **Kündigungsbedingungen** treten neue Belehrungspflichten hinzu: Das bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren muss dargestellt werden. Dazu gehört mindestens: Das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfristen und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; sicherheitshalber empfehlen wir auch einen Hinweis auf die Rechtsfolgen bei Versäumnis der letztgenannten Frist. Es reicht in diesem Zusammenhang allerdings aus, auf die gesetzlichen Regelungen und die einschlägigen kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu verweisen.
- Im Falle einer Tätigkeit des Arbeitnehmers im **Ausland** über mind. 4 Wochen und im Falle der Arbeitnehmerentsendung muss der Arbeitgeber weitere Nachweis- und Informationspflichten erfüllen
- Schließlich sind, soweit ein Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge besteht, grds. Name und Anschrift des Versorgungsträgers aufzuführen. Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Fortbildung eingeräumt wird, ist auch dieser in den Nachweis aufzunehmen.

Wie bisher müssen Arbeitgeber zusätzlich auch weitere wesentliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses dokumentieren. Dazu gehören Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Vertragsbeginn, Tätigkeitsbeschreibung, Urlaub sowie allgemeine Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

## 2. Fristen

Der Arbeitgeber hat nicht mehr – wie bislang – einen Monat ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit, um die Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Künftig gilt eine **gestaffelte Regelung**:

- **Spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung** müssen die Angaben zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie vereinbarter Arbeitszeit nachgewiesen werden;
  - **Spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** müssen u. a. der Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Probezeit, der Arbeitsort, eine Leistungsbeschreibung, und die Anordnungsmöglichkeit von Überstunden nachgewiesen werden;
-



---

\*ohne Gewähr, alle Rechte auch die des Nachdrucks, der Herstellung von Kopien und der Übersetzung vorbehalten

- Die übrigen Angaben sind **spätestens innerhalb eines Monats** auszuhändigen.

In der Praxis dürfte dies dazu führen, dass der vollständige Nachweis vorverlagert wird und eine Aufnahme in den Arbeitsvertrag zur Vereinfachung stark anzuraten ist – auch wenn dies bedeutet, dass der Arbeitsvertrag in Schriftform **vor Beginn der Tätigkeit oder spätestens am 1. Tag** abgeschlossen werden muss.

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer nicht mehr spätestens innerhalb eines Monats mitzuteilen, sondern an dem Tag, an dem sie wirksam wird.

**ACHTUNG: Dies gilt auch für Arbeitsverhältnisse die vor dem 01.08.2022 begonnen haben.**

Die Nachweispflicht gilt auch gegenüber nur vorübergehend beschäftigten Aushilfen.

### 3. Altverträge

Arbeitnehmer mit Verträgen, die vor dem 1. August 2022 abgeschlossen wurden, haben ebenfalls einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die erweiterten Nachweispflichten erfüllt. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber aber nur auf Verlangen des Arbeitnehmers tätig werden.

### 4. Sanktionen

Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten hat voraussichtlich auch weiterhin keine unmittelbaren Auswirkungen auf die materielle Wirksamkeit der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsverhältnisses. Wichtig wird die Einhaltung der Vorschriften aber bereits mit Blick auf die neu hinzutretenden Bußgeldvorschriften: Verstöße gegen das NachwG können mit einer Geldbuße von bis zu € 2.000,- geahndet werden.

**Diese Zusammenfassung kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Sollten Sie für Ihr Unternehmen Beratungsbedarf sehen, bitte zögern Sie nicht, uns anzusprechen. Für Arbeitgeber, die bereits jetzt unseren Service zur Erstellung von Arbeitsverträgen in Anspruch nehmen, werden wir selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben fristgemäß umsetzen. Bitte beachten Sie den für uns notwendigen Vorlauf in der Bearbeitung und Umsetzung der neuen Regelungen.**

---