



## Mandanten-Information: Neues Nachweisgesetz seit 1. August 2022

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen niederschreiben als dies bisher notwendig war. Das neue Nachweisgesetz gilt seit dem 1. August 2022.

### Stand: Juni 2022

Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) muss der deutsche Gesetzgeber auch das Nachweisgesetz (NachwG) ändern, in dem verankert ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber nachkommen muss. Da die Umsetzungsfrist für die neuen Regeln am 31. Juli 2022 abläuft, befindet sich der Gesetzesentwurf gerade in der Abstimmung im Bundestag. Das Inkrafttreten ist für den 1. August 2022 geplant.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, 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
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

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

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- Ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- 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
- Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Ein 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.

**Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022.**

Im Gegensatz zur früheren Regelung muss aber bereits **am ersten Arbeitstag** dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen.

Die weiteren Nachweise müssen spätestens in sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

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.

**Neu ist auch, dass bei Verstößen ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro droht.**

**Tipps:**

Bereiten Sie sich als Arbeitgeber auf die Umsetzung dieser Regelung vor.

Sollten Sie Musterarbeitsverträge haben, die Sie bei der Einstellung benutzen, sollten Sie diese umgehend um die neuen Angaben ergänzen.

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. August 2022 bereits im Betrieb sind, sollten Sie überlegen, für welche Arbeitnehmergruppen ggf.

Standardschreiben mit den ergänzenden Hinweisen verfasst werden können. Allerdings geht dies nur, wenn tatsächlich identische Arbeitsbedingungen bestehen. Auf Nachfragen von Bestandsbeschäftigte müssen Sie sich jedenfalls einstellen.

Darüber hinaus sollten Sie überlegen, ob es bei

Bestehen eines Betriebsrates Sinn macht, allgemeine Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, betriebliche Altersversorgung, Schichtsystem etc., in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Darauf könnte in den Arbeitsverträgen dann Bezug genommen werden.

Zur arbeitsrechtlichen Prüfung von Arbeitsverträgen und diversen Vereinbarungen halten Sie bitte Rücksprache mit Ihrem Rechtsanwalt.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre

**KSW Steuerberatungsgesellschaft  
und Wirtschaftsberatung GmbH**

Eibenweg 5  
47906 Kempen

Telefon: 02152 – 204580  
Telefax: 02152 – 2045826  
E-Mail: [info@ksw-stb.de](mailto:info@ksw-stb.de)

*Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.  
Rechtsstand: 26.08.2022*