

PSP-Lohn-Info 6 / 2022 Änderungen im Nachweisgesetz: Neue Pflichten für Arbeitgeber zum 01.08.2022

Aufgrund der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) wird zum 01.08.2022 u.a. das Nachweisgesetz (NachwG) geändert, in dem verankert ist, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern nachkommen müssen.

Arbeitgeber müssen nun zusätzliche Arbeitsbedingungen zu ihren Arbeitsverhältnissen schriftlich dokumentieren. Insbesondere für die Gestaltung von Arbeitsverträgen hat dies weitreichende Folgen.

Was muss künftig zusätzlich in Arbeitsverträgen angegeben werden?

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass Arbeitgeber die wichtigsten Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen haben. Künftig müssen zusätzlich **vor allem** folgende Punkte schriftlich festgehalten werden:

- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt mit Fälligkeit und Art der Auszahlung anzugeben sind
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern vereinbart
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers
- 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

Welche Arbeitsverträge sind betroffen ?

Neuverträge:

Die neuen Nachweispflichten gelten unmittelbar für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen.

Für die Informationspflichten ist eine dreistufige Frist vorgesehen. D.h. Arbeitnehmer müssen in schriftlicher Form über einige wesentliche Arbeitsbedingungen (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit) spätestens **am ersten Tag** der Arbeitsleistung, bzgl. anderer (insb. Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit und Überstunden) bis zum siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn des

PSP-Lohn-Info 6 / 2022 Änderungen im Nachweisgesetz: Neue Pflichten für Arbeitgeber zum 01.08.2022

Arbeitsverhältnisses und bzgl. weiterer (insb. Urlaub, Fortbildung, betriebliche Altersversorgung und Kündigung) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses informiert werden.

Altverträge:

Verträge von Arbeitnehmern, die bereits vor dem 01.08.2022 beschäftigt waren, müssen nicht auf Initiative des Arbeitgebers angepasst werden. Nur wenn Mitarbeiter eine Niederschrift ihrer wesentlichen Vertragsbedingungen verlangen, müssen Arbeitgeber tätig werden und die Arbeitnehmer zusätzlich zu dem bestehenden Arbeitsvertrag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich unterrichten, sofern nicht bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle erforderlichen Informationen enthält.

Arbeitgeber müssen dann grundsätzlich innerhalb von **sieben Tagen** reagieren und bereits die wesentlichen Arbeitsbedingungen (insb. die zur ersten und zweiten Friststufe bei Neuverträgen genannten) schriftlich aushändigen. Weitere Informationen zu den übrigen wesentlichen Arbeitsbedingungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden. Das kann jeweils auch durch ein Informationsblatt geschehen, das aber in Schriftform ausgehändigt werden muss.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **initiativ spätestens am Tag der Änderung** schriftlich davon unterrichten.

Drohen Sanktionen bei Verstößen gegen die neue Regelungen ?

Das geänderte Nachweisgesetz beinhaltet nun einen Ordnungswidrigkeiten-Tatbestand. Ein **Bußgeld von bis zu 2.000 € pro Verstoß** kann fällig werden, wenn der Nachweispflicht nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nachgekommen wird.

Praxistipp:

Arbeitsvertragsvorlagen, die bei Einstellungen verwendet werden, sollten umgehend um die neuen Angaben ergänzt werden. Gerade mit Blick auf die neu eingeführte Sanktion empfiehlt es sich, für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen die kürzeste der oben genannten Fristen zu beachten und dem Arbeitnehmer einen unterschriebenen Arbeitsvertrag mit sämtlichen wesentlichen Arbeitsbedingungen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen.

Außerdem sollten Sie sich darauf einstellen, auf Wunsch Ihrer Arbeitnehmer auch bei Altverträgen der ausgeweiteten Nachweispflicht binnen einer Woche nachkommen zu können. D.h. es ist sinnvoll, bereits jetzt eine Vorlage für ein entsprechendes Informationsschreiben zu erstellen, um kurzfristig binnen der vorgesehenen Frist den vorhandenen Arbeitnehmern auf deren Verlangen eine schriftliche Zusammenstellung der wesentlichen Arbeitsbedingungen aushändigen zu können.

Bei Fragen oder für Hilfestellungen steht Ihnen unsere Rechtsabteilung jederzeit gerne zur Verfügung.