



## **Praxisinfo Arbeitsrecht: Nachweisgesetz – Änderungen stehen bevor!**

21. Juni 2022

Ab dem 01.08.2022 erfährt das Nachweisgesetz diverse Änderungen. Hieraus ergibt sich für Arbeitgeber **dringender Handlungsbedarf**, um die Abläufe und Arbeitsverträge den neuen gesetzlichen Anforderungen entsprechend anzupassen.



### **Nachweisgesetz – Stand heute**

Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer über bestimmte Vertragsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz informieren. Hierzu zählen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien;
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses;

- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer;
- 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 kann;
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit;
- die vereinbarte Arbeitszeit;
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs;
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses;
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

### **Nachweisgesetz – ab dem 01.08.2022**

Der Katalog des § 2 Nachweisgesetz soll insbesondere um folgende Punkte erweitert werden:

- die Dauer der vereinbarten Probezeit;
- die vereinbarten Ruhepausen und -zeiten; bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- bei Arbeit auf Abruf die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeitrahmen (Referenztage und -stunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat;
- bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren.

Weitere Änderungen:

- Verkürzung von Fristen, wie z.B. das Aushändigen von wesentlichen Vertragsbedingungen
- Verstoß gegen Informationspflicht kann nun mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden

### **Hintergrund der Änderungen**

Erforderlich wurden diese Änderungen aufgrund der „EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“, deren Umsetzungsfrist am 31.07.2022 abläuft.

Der von der Bundesregierung eingebrachte Entwurf soll am 23.06.2022 im Bundestag verabschiedet werden.

## **Handlungsempfehlung**

Für neueintretende Arbeitnehmer gilt:

- Wie bisher erübrigt sich ein Nachweis, sofern sich die geforderten Angaben aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Das bedeutet jedoch, dass die **Arbeitsverträge entsprechend anzupassen** sind.
- Zudem empfiehlt sich die **Anpassung der Abläufe in der Personalverwaltung** zur Sicherstellung des rechtzeitigen und vollständigen Nachweises (= Arbeitsvertrages), womit zugleich die Wirksamkeit einer Befristungsabrede (dazu gehört auch die Vereinbarung einer Altersgrenze) sichergestellt wird.

Für bereits beschäftigte Arbeitnehmer gilt:

- Handlungsbedarf besteht zunächst bei einem entsprechenden **Verlangen eines Arbeitnehmers**. Allerdings beträgt die Frist zur Erteilung des Nachweises dann nur 7 Tage bzw. 1 Monat (für Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen). Dabei ist sicherzustellen, dass ein Nachweis über den (rechtzeitigen) Zugang des Nachweises geführt werden kann.
- Bei **Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen** 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.

Bei Fragen zum Thema stehen Ihnen unsere Mitglieder der **> Praxisgruppe Arbeitsrecht** gerne zur Verfügung.