

Recht - 19. Juli 2022

Nachweispflichten ab 1. August 2022

## Neues Nachweisgesetz: Arbeitgeber müssen Arbeitsverträge nachbessern

Wer ab 1. August 2022 neue Mitarbeiter einstellt, ist verpflichtet, mehr Arbeitsbedingungen schriftlich im Arbeitsvertrag festzuhalten. Denn in Kürze tritt ein neues Nachweisgesetz in Kraft. Auf was sich Arbeitgeber einstellen und welche neuen Fristen sie auch bei Altverträgen beachten müssen.

Von *Daniela Lorenz*



Die neuen Pflichtangaben gelten für Arbeitsverhältnisse, die zum oder nach dem 1. August 2022 neu beginnen. - © PheelingsMedia - stock.adobe.com

[WEITERE BEITRÄGE ZU DIESEM ARTIKEL](#)

Nachweisgesetz: Ab August 2022 mehr Pflichtangaben in Arbeitsverträgen

Das Nachweisgesetz regelt bisher, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten über **wesentliche Bedingungen im Arbeitsvertrag** schriftlich unterrichten und auch über spätere Änderungen schriftlich informieren müssen.

Nun sollen deutlich mehr Vertragsbedingungen dokumentiert werden. "Ein Arbeitsvertrag wird damit wesentlich umfangreicher", sagt Rechtsanwältin Claudia Kreuzer-Marks, Leiterin der Rechtsberatung der [Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz](#).

### Künftig muss im Vertrag stehen:

- die Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
- die Zusammensetzung und Höhe der Vergütung sowie die Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen. Diese und andere Bestandteile des Arbeitsentgelts sind jeweils getrennt anzugeben; außerdem deren Fälligkeit und Art der Auszahlung
- das vereinbarte Arbeitszeitsystem mit Ruhe- und Pausenzeiten; ergänzend der Hinweis auf die Rahmenvorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Bei Schichtarbeit: Angaben zum Schichtsystem, Schichtrhythmus und den Voraussetzungen für Schichtänderungen
- die Voraussetzungen für das Anordnen von Überstunden (sofern vereinbart)
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- bei betrieblicher Altersversorgung: Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- Hinweise zum Verfahren bei Kündigungen, mindestens aber Hinweise auf die Schriftformerfordernis und die Fristen einer Kündigung sowie zur Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

"Mit den neuen Nachweispflichten steigt der **bürokratische Aufwand** für die Betriebe", so Claudia Kreuzer-Marks. Ob Arbeitnehmer dadurch mehr Rechtssicherheit erhielten, sei fraglich.

### Nachweisgesetz gilt nicht für bereits bestehende Arbeitsverträge

Das neue Gesetz gilt nicht rückwirkend. **Arbeitgeber müssen bestehende Arbeitsverträge nicht anpassen.** Doch: Mitarbeiter, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, können die schriftliche Information nachfordern, wenn geforderte Angaben nach [§ 2 Nachweisgesetz](#) fehlen. Dieser Nachweispflicht müssen Arbeitgeber künftig innerhalb von sieben Tagen nachkommen.

Bei Arbeitsverträgen ab 1. August 2022 müssen Arbeitgeber grundlegende Angaben wie die Namen der Vertragsparteien, die Höhe des Arbeitsentgelts und die vereinbarte Arbeitszeit bereits am ersten Arbeitstag aushändigen. Und zwar zwingend in **schriftlicher Form** mit Originalunterschrift – entweder im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Schreiben. **Ein Nachweis in elektronischer Form ist nicht erlaubt.**

Gleiches gilt für spätere Änderungen in allen neuen oder alten Arbeitsverträgen: Sie müssen dem Arbeitnehmer ebenfalls **am ersten Tag ihrer Gültigkeit** schriftlich vorliegen. Verletzt der Arbeitgeber seine Nachweispflichten, begeht er künftig eine Ordnungswidrigkeit, was ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro nach sich ziehen kann.

Zur Klarstellung: Die neuen Pflichtangaben gelten für Arbeitsverhältnisse, die zum **1. August 2022** beginnen. Sollte der Arbeitsvertrag für dieses am 1. August 2022 beginnende Arbeitsverhältnis vorher abgeschlossen worden sein, gelten trotzdem die neuen Regelungen. Entscheidend ist das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses.

### Diese Angaben sind schon jetzt standardmäßig Pflicht im Arbeitsvertrag

Wie bisher schon müssen Arbeitsverträge folgende **Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen** nach [§ 2 Nachweisgesetz](#) enthalten:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- 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