

## Themeninfo

---

### Nachweisgesetz - Änderungen ab 1.8.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

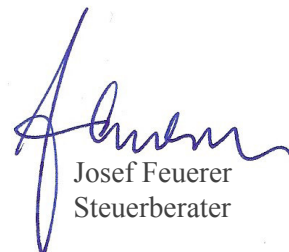
in Deutschland ist im Nachweisgesetz geregelt, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber nachkommen müssen. Dieses Nachweisgesetz war aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152) durch den Gesetzgeber anzupassen.

Die Umsetzungsfrist endete am 31.7.2022, sodass die neue Fassung am 1.8.2022 in Kraft tritt und gilt damit für alle Neueinstellungen ab diesem Tag. Das hat unter anderem zur Folge, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nun mehr Informationen über das bestehende Arbeitsverhältnis mitteilen und schriftlich aushändigen muss.

Mit dieser Themeninfo dürfen wir Ihnen einen Überblick über die nunmehr geltenden Regelungen geben.



Christian Feuerer  
Steuerberater, Rechtsanwalt



Josef Feuerer  
Steuerberater

---

## Inhaltsverzeichnis

1. Bisherige Regelungen
2. Neuerungen
3. Sonstige Hinweise für Arbeitgebe

---

### 1. Bisherige Regelungen

Durch das bisherige Nachweisgesetz waren bereits einige Dinge geregelt, die der Arbeitgeber schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hatte. Dies musste innerhalb einer Frist von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die bisher notwendigen Daten waren folgende:

- Name mit Anschrift der Vertragsparteien  
Arbeitsort
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristetem Arbeitsverhältnis: Dauer
- Bezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit
- Anzahl der jährlichen Urlaubstage
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Kündigungsfrist
- Hinweis auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen, sowie auf Tarifverträge, soweit diese auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Durch die erforderlichen Nachweispflichten hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit eine sichere Auskunft zum Inhalt seines Arbeitsvertrags zu erhalten. An der Wirksamkeit des Vertrags ändert es aber nichts, wenn diese Nachweise dem Arbeitnehmer gegenüber verspätet erbracht werden.

### 2. Neuerungen

Die bisherigen Daten sind ab 1.8.2022 um folgende zu ergänzen:

- Jeweils getrennte Angaben zu den unterschiedlichen Bestandteilen des Arbeitsentgelts. Das umfasst die Zusammensetzung und Höhe des Entgelts sowie Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Dazu kommen die Art und Fälligkeit der Auszahlungen.
  - Neben den Arbeitsbedingungen ist nun auch das Enddatum oder die Dauer des Arbeitsverhältnisses festzuhalten, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt.
  - Bei Vereinbarung einer Probezeit ist deren Dauer festzuhalten.
  - Festgehalten wird auch die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte bzw. vorgesehene Ruhepausen und Ruhezeiten. Bei Schichtarbeit sind Art des Schichtsystems, der Schichtrythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen zu dokumentieren.
  - Die Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer, falls vereinbart ist, dass hier die Möglichkeit eines Wahlrechts besteht.
  - Wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, wenn nicht der Versorgungsträger dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren.
-

- Ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.
- 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.

Besonders an der Neuregelung ist, dass bereits am ersten Arbeitstag die Niederschrift mit den Namen und den Anschriften der Vertragsparteien, Informationen zum Arbeitsentgelt und dessen Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeiten vorliegen muss. Nur die restlichen Nachweise dürfen innerhalb der folgenden sieben Kalendertage noch nachgereicht werden. Dies stellt im Vergleich zu vorher eine erhebliche Neuerung dar.

Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen erhalten die Arbeitnehmer die Informationen über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen nur, wenn sie ihren jeweiligen Arbeitgeber dazu auffordern. Diese müssen dann innerhalb von sieben Tagen vorgelegt werden. Nur bei den Informationen zum Urlaub, der betrieblichen Altersvorsorge, den Pflichtfortbildungen, dem Kündigungsverfahren und möglichen Kollektivvereinbarungen haben die Arbeitgeber etwas mehr Zeit und müssen diese Infor-

mationen innerhalb eines Monats nach Aufforderung bereitstellen.

### **3. Sonstige Hinweise für Arbeitgeber**

Es ist in den meisten Fällen davon auszugehen, dass die bisher verwendeten Vertragsmuster für die Arbeitsverträge nicht mehr angewendet werden können und neu angepasst werden müssen. Auch bereits länger Beschäftigte dürften möglicherweise Nachfragen haben und sich damit an ihren Arbeitgeber wenden. Es empfiehlt sich daher ein Informationsschreiben o. Ä. für sämtliche Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen zu erstellen.

Diese Informationen müssen letztendlich aber unbedingt schriftlich an die Arbeitnehmer weitergegeben werden, ein ausschließlich elektronischer Nachweis ist nicht gestattet, da ansonsten ein Verstoß gegen das neue Nachweisgesetz vorliegt. Ein Verstoß kann den Arbeitgeber nun bis zu 2.000 € Bußgeld kosten und ist daher nicht zu unterschätzen.

Zur Vereinfachung können allgemeine Regelungen, die in einem Unternehmen für alle Arbeitnehmer gelten, in den Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. So kann in den Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen werden und eine einzelne Aufzählung entfällt.

#### Disclaimer

Die vorliegende Publikation dient der Information unserer Mandanten/Kunden sowie der interessierten Öffentlichkeit. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Wir übernehmen dennoch keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Hinweise. Alle Angaben beziehen sich auf den Stand zum Zeitpunkt der Manuskript- bzw. Präsentationsfertigstellung. Aufgrund künftiger Entwicklungen können Änderungen eintreten. Wir übernehmen keine Verpflichtung, hierüber zu informieren. Die in diesem Dokument gegebenen Informationen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, jedoch nicht einer neutralen Prüfung unterzogen haben. Die Herausgeber/Autoren übernehmen keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der hierin enthaltenen Informationen. Die in dieser Darstellung vertretenen Meinungen stellen ausschließlich die Auffassung der Herausgeber/Autoren dar und können sich jederzeit ändern; solche Meinungsänderungen müssen nicht publiziert werden.

#### Copyright Hinweis

© 07/2022. Herausgeber dieses Werks ist die Partnerschaftsgesellschaft Feuerer & Partner – Steuerberater Rechtsanwalt mit Sitz in Burglengenfeld. Wir weisen darauf hin, dass das Urheberrecht sämtlicher Texte und Grafiken in diesem Werk bei uns als Herausgeber und gegebenenfalls bei den einzelnen Autoren liegt. Begründete Urheberrechte bleiben ausdrücklich vollumfassend vorbehalten. Jede Form der Vervielfältigung z. B. auf drucktechnischem, elektronischem, optischen, foto-mechanischem, digitalen oder ähnlichem Wege – auch auszugsweise – bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung des Herausgebers bzw. Autors. Es ist Dritten nicht gestattet, das Werk – auch auszugsweise – zu vervielfältigen.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

---

Feuerer & Partner  
Steuerberater Rechtsanwalt

Kallmünzer Straße 5  
93133 Burglengenfeld  
Telefon: 09471-60 255 0  
Telefax: 09471-60 255 25

[www.feuerer-partner.de](http://www.feuerer-partner.de)



Hier finden Sie unsere Rundschreiben und Themeninfos:

