



Vogel, Sprinke & Kollegen  
Steuerberater-Rechtsanwälte

HINTER DEN ZÄUNEN 4A • 68519 VIERNHEIM • TELEFON: 06204/9721-0 • TELEFAX: 06204/9721-97  
E-MAIL: INFO@VOGEL-SPRINKE.DE • WWW.VOGEL-SPRINKE.DE

## Neues im Arbeitsrecht:

### Verschärfung des Nachweisgesetzes

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

das Nachweisgesetz, das jeden Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, hat in der Praxis bislang wenig Beachtung gefunden. Dies lag vor allem daran, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz sanktionslos war.

Dies hat sich durch die mit Wirkung zum 01.08.2022 in Kraft getretene Änderung des Nachweisgesetzes geändert. Verstöße gegen die Nachweispflicht des Arbeitgebers sind nunmehr bußgeldbewehrt und können mit einer Geldbuße bis zu 2.000,00 € geahndet werden.

Des Weiteren wurden die einzelnen Nachweispflichten des Arbeitgebers erweitert, insbesondere bestehen nunmehr auch Hinweispflichten bezüglich etwa vereinbarter Ruhepausen und Ruhezeiten, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung, ein Hinweis auf etwaige Ansprüche auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung, die Mitteilung von Name und Anschrift des Versorgungsträgers im Falle einer Zusage zur betrieblichen Altersversorgung sowie das bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Der Nachweis hat schriftlich zu erfolgen (elektronische Form reicht nicht!) und nunmehr mindestens zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum und die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. den Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur in einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
  - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
  - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
  - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistungen festzulegen ist, und
  - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt hat, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. 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.

15. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Besonderheiten bestehen nach wie vor bei der Beschäftigung von Praktikanten sowie bei Arbeiten im Ausland.

Die Informationen mit den Angaben der oben bezeichneten Nr. 1, 7 und 8 sind spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Angaben nach Nr. 2-6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, die restlichen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zu übergeben.

Wie bisher gilt auch weiterhin, dass ein **schriftlicher** Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer die Informationspflicht ersetzt, sofern die entsprechenden Angaben in dem Arbeitsvertrag enthalten sind.

Außerdem kann sowohl in der Niederschrift als auch in einem Arbeitsvertrag auf geltende tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen verwiesen werden, sofern diese auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Oft übersehen wird die Pflicht des Arbeitgebers, auch Änderungen des Arbeitsverhältnisses, soweit die wesentlichen Vertragsbedingungen (siehe die Aufzählung oben) betroffen sind, dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Die Frist hierfür, die bislang einen Monat betrug, wurde verkürzt. Die Änderung der Vertragsbedingungen ist nunmehr dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Keine Hinweispflicht besteht allerdings im Falle der Änderung gesetzlicher Vorschriften, Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Für alle Arbeitsverhältnisse die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben gilt, dass der entsprechende Nachweis nur auf Aufforderung des Arbeitnehmers zu erteilen ist.

Alle Arbeitgeber sollten daher für sämtliche Neueinstellungen die verwendeten Standardarbeitsverträge auf ihre Vollständigkeit im Hinblick auf die neuen Anforderungen überprüfen. Fehlt es an schriftlichen Arbeitsverträgen, so hat der Arbeitgeber die oben genannten Angaben schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer zu übergeben.

Für bereits vor dem 01.08.2022 bestehende Arbeitsverhältnisse besteht nur dann Handlungsbedarf, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Niederschrift fordert.

**Achtung:**

Für alle Arbeitsverhältnisse, also auch die schon bestehenden, gilt aber die Nachweispflicht bei wesentlichen Vertragsänderungen (z.B. Gehaltserhöhungen).

Bemerkenswert ist die neu eingeführte Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die gesetzliche Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinzuweisen. Eine solche Verpflichtung bestand bislang nicht. Die allermeisten bisher verwendeten Arbeitsverträge dürften einen solchen Hinweis auch nicht enthalten. Hier dürfte daher „Nachbesserungsbedarf“ bestehen.

Mit freundlichen Grüßen

Alexander Krieger  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht