

# Arbeitgeber müssen künftig mehr Pflichtangaben machen

**NEUES NACHWEISGESETZ** Seit 1. August gelten weitreichende Änderungen

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. In welchem Umfang, regelt das Nachweisgesetz. Dieses wurde nun umfassend erneuert.

Von Anke Marx

Die Umsetzung der „EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ hat auf das deutsche Arbeitsrecht erhebliche Auswirkungen. So führt sie zu Änderungen etwa im Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die weitreichendsten Änderungen hat jedoch das Nachweisgesetz (NachwG) erfahren.

## Sinn und Zweck des NachweisG

Das NachwG soll sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit durch bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten schaffen. So muss etwa der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche und unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen aushändigen, wobei die elektronische Form ausgeschlossen ist.

## Umfassende Änderungen – mehr Pflichtangaben

Zu den bisher zu dokumentierenden Punkten kommen nun weitere hinzu. Insgesamt muss der Arbeitgeber folgende Angaben schriftlich niederlegen (der exakte Wortlaut ist Paragraph 2 des Nachweisgesetzes zu entnehmen):

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Enddatum oder Dauer bei Befristungen
- Arbeitsort
- gegebenenfalls vereinbarte Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie Fäl-

ligkeit und Art der Auszahlung

- vereinbarte Arbeitszeit inklusive Ruhepausen und Schichtrythmus
- im Falle von Arbeit auf Abruf Regelungen zu Mindeststunden, Zeitrahmen sowie Ankündigungsfrist
- gegebenenfalls Überstundenvereinbarung
- Dauer des Erholungsurlaubs
- gegebenenfalls Anspruch auf Fortbildung
- im Falle von Betrieblicher Altersvorsorge Angaben zum Versicherungsträger
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

## Neueinstellungen ab dem 1. August 2022

Für diese gilt die Neufassung des NachwG. Den Arbeitnehmern müssen bereits am ersten Arbeitstag die Pflichtangaben über Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt sowie die

Arbeitszeit ausgehändigt werden. Die übrigen Nachweise müssen am siebten Kalendertag bzw. Angaben zu den letzten fünf Punkten der Liste spätestens nach einem Monat vorliegen.

## Arbeitsverhältnisse vor dem 1. August 2022

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vorher bestanden hat, müssen schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie ihren Arbeitgeber dazu auffordern. Der Arbeitgeber hat dann sieben Tage Zeit, die wesentlichen Angaben zu machen. Angaben zum Urlaub, der betrieblichen Altersversorgung, einer Pflichtfortbildung, des Kündigungsverfahrens und geltende Kollektivvereinbarungen muss er spätestens nach einem Monat machen.

## Bußgeld droht

Neu ist, dass dem Arbeitgeber ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro droht, wenn (einzelne) Nachweise fehlen, diese nicht richtig sind, zu spät oder nicht in der vorgegebenen Weise erbracht werden.

Anke Marx ist Juristin bei der Arbeitskammer.

Weitere Infos zum NachwG gibt es in einem aktualisierten AK-Faltblatt online unter [www.arbeitskammer.de/nachweisgesetz](http://www.arbeitskammer.de/nachweisgesetz) oder in der Printversion. AK-Mitglieder können sich zudem im Referat Arbeits- und Sozialrecht dazu beraten lassen.

Wenn ein Arbeitgeber Beschäftigte nicht ausreichend über die Vertragsbedingungen informiert, muss er mit einem Bußgeld rechnen.



Foto: Adobe Stock/Antonio