

Anpassung bei Arbeitsverträgen ab August 2022 Neuregelung des Nachweisgesetzes

Seit dem 1. August 2022 haben sich durch eine EU-Richtlinie (Arbeitsbedingungenrichtlinie) umfassende Änderungen im [Nachweisgesetz](#) ergeben.

Hieraus resultieren erweiterte Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über die wesentlichen Aspekte von Arbeitsverhältnissen, deren Erfüllung sich durch einige Anpassungen in den Arbeitsverträgen anbietet. Verstöße gegen die Unterrichtungspflichten werden mit Bußgeldern von bis zu 2.000 € geahndet.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste.

Dies umfasste:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Gemäß [§ 2 NachwG](#) in der neuen Fassung sind **zusätzlich** folgende Punkte schriftlich zu dokumentieren:

- das **Enddatum** des Arbeitsverhältnisses;
- ggf. die freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer;
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- die Zusammensetzung der **Vergütung**, einschließlich Zusammensetzung und Höhe der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;
- vereinbarte **Ruhepausen und Ruhezeiten**, bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- die Anordnung und Voraussetzung von **Überstunden** (sofern vereinbart);
- einen etwaigen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildung**;
- Name und Anschrift des **Versorgungsträgers** bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung.
- die Pflicht über das **Kündigungsverfahren** zu informieren. Neben den bislang üblichen Vertragsinhalten wie der zwingenden Schriftform einer Kündigung und der Kündigungsfrist, muss nach dem Gesetzesentwurf künftig auch über die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage** unterrichtet werden. Ein Versäumnis dieser Pflicht soll allerdings nicht dazu führen, dass die dreiwöchige Klagefrist keine Anwendung fände;

Die Neuregelungen betrifft Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 **beginnen**, wobei auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses (und nicht auf den Vertragsabschluss) abgestellt wird. Deshalb betrifft es auch Fälle, bei denen der Arbeitsvertrag schon abgeschlossen wurde, das Arbeitsverhältnis aber erst am oder nach dem 1. August 2022 beginnt.

Für Bestandsverträge gilt die Unterrichtungspflicht **nur auf Verlangen** des Arbeitnehmers. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer zusätzlich zu dem bestehenden Arbeitsvertrag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen **schriftlich** (z.B. in Form eines separaten Schreibens, welches unterzeichnet sein muss – elektronische Form genügt nicht) unterrichtet werden, sofern die Informationen nicht bereits im Arbeitsvertrag enthalten sind.

Sollten Sie rechtliche Unterstützung benötigen, melden Sie sich gerne bei uns!

Ihre Rechtsanwälte der
Kanzlei Schorr & Partner