

Neuerungen im Nachweisgesetz (EU) 2019/1152

Zum 1. August 2022 ist die Änderung des Nachweisgesetzes in Kraft getreten. Die Änderungen basieren auf der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 (Arbeitsbedingungenrichtlinie). Aufgrund der Veränderungen des Arbeitsmarktes besteht für Arbeitnehmende ein gesteigertes Interesse schriftlich über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages informiert zu werden.

Für die einzelnen Nachweispflichten gelten unterschiedliche Fristen. Diese müssen entweder am 1. Tag des Arbeitsverhältnisses, am 7. Tag des Arbeitsverhältnisses oder einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich ausgehändigt werden. Der Nachweis in elektronischer Form bleibt gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 ausgeschlossen.

Die Fristen gelten für alle Arbeitsverhältnisse mit Beginn ab dem 1. August 2022. Gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten der Änderungen begonnen hat, hat der Arbeitgeber nach Aufforderung innerhalb von sieben Tagen den schriftlichen Nachweis zu erbringen.

Verstöße gegen das Nachweisgesetz können jeweils mit einem Bußgeld bis zu 2.000€ geahndet werden.

Die ab 1. August 2022 geltenden Regeln sind im Folgenden mit Verweis auf die Neuerungen aufgeführt:



Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 sind folgende Angaben verpflichtend:

Nr. 1: Vertragsparteien, Spätester Zeitpunkt des Nachweises: 1. Tag des Arbeitsverhältnisses

Name und Anschrift der Vertragsparteien sind anzugeben. Hier ergeben sich inhaltlich keine Änderungen.

Nr. 2: Beginn, 7. Tag

Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses ist anzugeben. Insofern ergeben sich keine Änderungen.

Nr. 3: Befristete Arbeitsverhältnisse, 7. Tag

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen war bislang die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses anzugeben, neuerdings kann stattdessen auch das Enddatum angegeben werden.

Bei einer Zweckbefristung kann weiter auf die vorhersehbare Dauer des sachlichen Grundes abgestellt werden.

Nr. 4: Arbeitsort, 7. Tag

Genannt werden muss 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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann.

Neu sind hierbei die Angaben bei wählbarem Arbeitsort. Dies entfaltet etwa Wirkung, wenn neben dem festen Arbeitsort auch aus dem Homeoffice oder mobil gearbeitet wird.

Nr. 5: Tätigkeit, 7. Tag

Erforderlich ist eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit. Insofern ergeben sich keine Änderungen.

Nr. 6: Probezeit, 7. Tag

Neu ist, dass die Dauer einer eventuell vereinbarten Probezeit nachgewiesen werden muss. Dies dürfte allerdings auch bisher schon in den meisten Arbeitsverträgen der Fall gewesen sein.

Nr. 7: Arbeitsentgelt und Prämien, 1. Tag

Zu nennen ist die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts sowie die Fälligkeit.

Neu ist hierbei, dass alle über das Arbeitsentgelt hinausgehenden Bestandteile getrennt anzugeben sind und auch auf die Art der Auszahlung hingewiesen werden muss.

Nr. 8: Arbeitszeit, 1. Tag

Anzugeben sind die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Bisher musste lediglich die vereinbarte Arbeitszeit angegeben werden.

Nr. 9: Arbeit auf Abruf, 7. Tag

Neu ist, dass bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG

- 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 Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- d) Die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat

anzugeben sind.

Nr. 10: Überstunden, 7. Tag

Falls vereinbart müssen neuerdings die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und die Voraussetzungen dafür nachgewiesen werden.

Nr. 11: Urlaub, ein Monat

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs ist weiterhin anzugeben.

Nr. 12: Fortbildung, ein Monat

Neuerdings ist ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung zu nennen, sofern dieser besteht.

Nr. 13: Altersvorsorge, ein Monat

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen Versorgungsträger zusagt, ist der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Diese Regelung wurde neu eingefügt. Die Angaben gehören zur Vergütung (siehe Nr. 7). Es empfiehlt sich, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aufzusetzen.

Nr. 14: Kündigung, ein Monat

Nachzuweisen ist 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Diese früher in Nr. 9 geregelte Angaben wurden um das einzuhaltende Verfahren und die Angabe einer Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage erweitert.

Nr. 15: Verweise, ein Monat

Bislang war ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erforderlich.

Dies wurde nun ergänzt um eine Nachweispflicht für Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage des kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Stand: Juli 2022

RGT Consultants

Hof, Jockers, Koeberich, Langlitz-Pautz, Lohr,
Ludwig, Müller, Weißert

Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer Partnerschaftsgesellschaft mbB

Niddastraße 91

60329 Frankfurt am Main

Telefon ++49/ (0)69/ 7 40 93 67 - 7

Telefax ++49/ (0)69/ 7 40 93 67 - 99

Email: rgt@rgtgroup.de

Homepage: <http://www.rgtgroup.de>