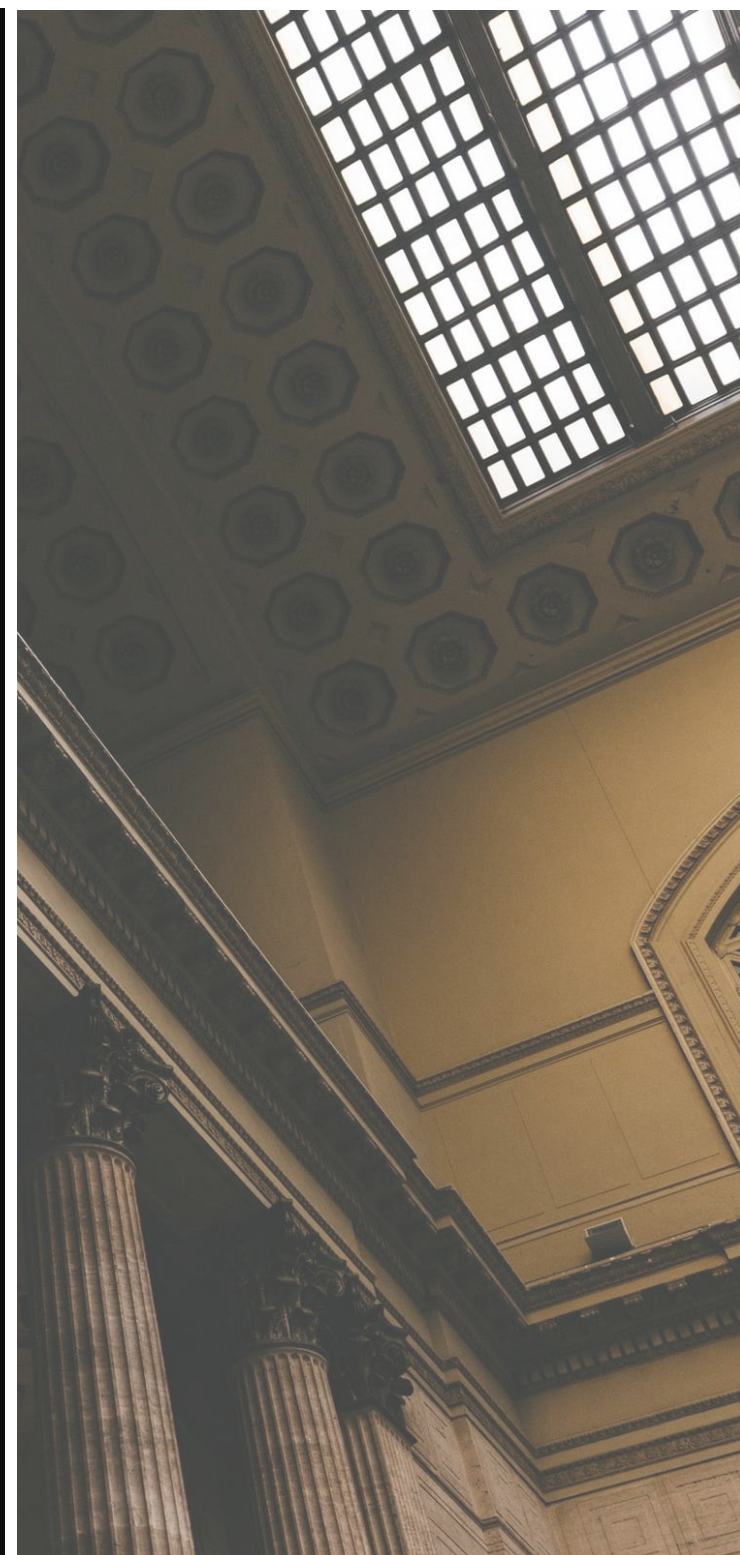


Das neue Nachweisgesetz: Welche Pflichten Arbeitgeber ab dem 1. August 2022 umsetzen müssen

Online-Seminar, 21. Juli 2022





Agenda



01 Die Grundlage

02 Die Umsetzung

**03 Pflichten nach dem
Nachweisgesetz**

**04 Wie können die Informationen
bereitgestellt werden?**

05 Sonstige Pflichten

A blue-toned photograph of a desk. On the right is a large globe on a stand. On the left is a statue of a person's head and shoulders. In the foreground, there are several books. A semi-transparent grey rectangle is overlaid in the center, containing the text '01 Die Grundlage'.

01

Die Grundlage



Die Grundlage



- **EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU (Arbeitsbedingungsrichtlinie)**
- „Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Förderung einer transparenteren und berechenbareren Beschäftigung bei gleichzeitiger Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes“
- „Festlegung von Mindestrechten, die für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer in der Union gelten“.
- Umsetzung in nationales Recht bis spätestens 1. August 2022, sonst unmittelbare Wirkung der Richtlinie

A glowing lightbulb with a filament, set against a dark background with bokeh lights.

02

Die Umsetzung

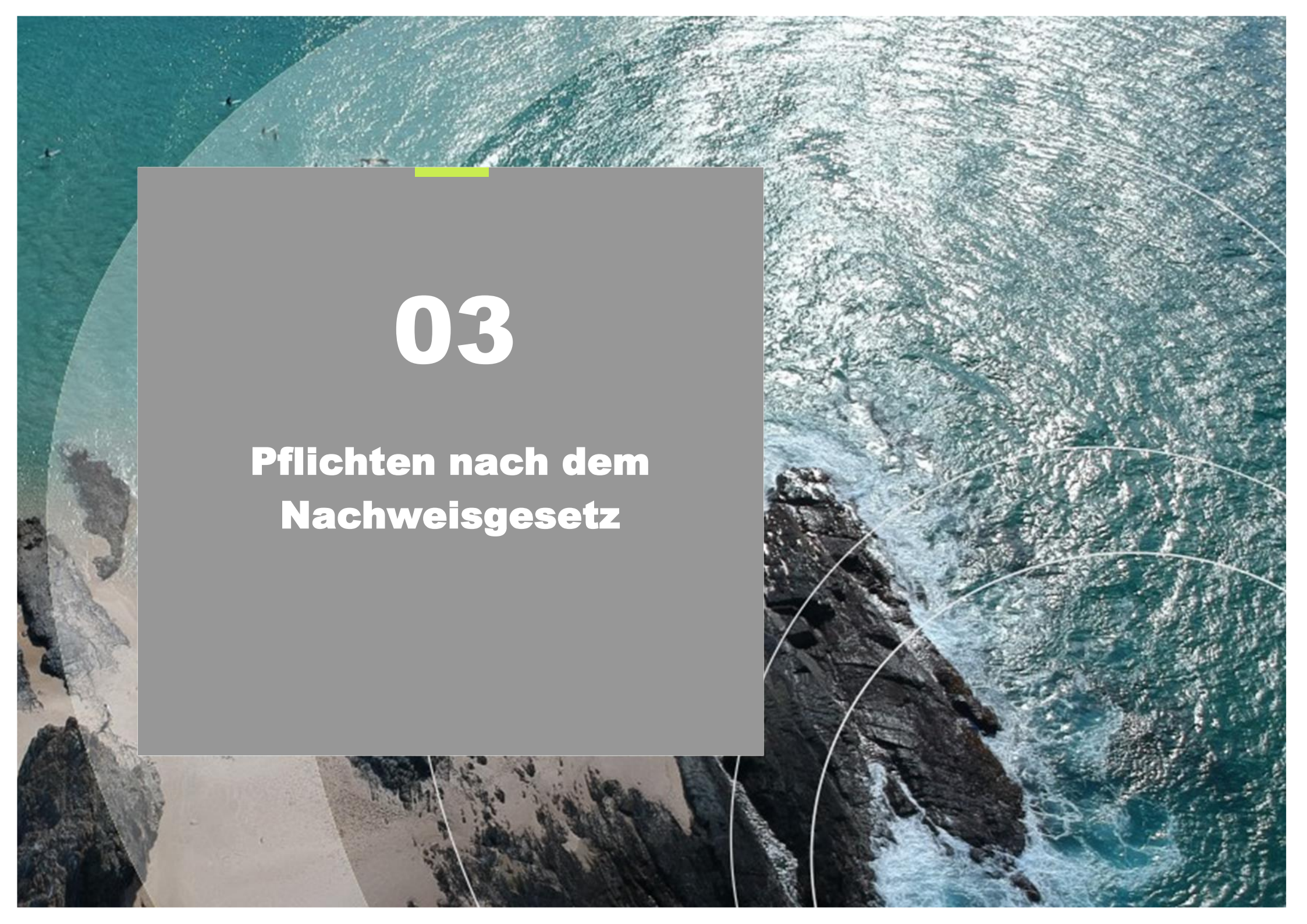


Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie vom 23. Juni 2022

Artikelgesetz, durch das vor allen Dingen das Nachweisgesetz, aber auch das AÜG, das Teilzeit- und BefristungsG etc. geändert werden



- fast wortgleiche Umsetzung der EU-Richtlinie
- **aber:** EU-Richtlinie hätte **elektronische** Festlegung der wesentlichen Arbeitsbedingungen zugelassen, nach § 2 Abs. 1 S. 3 NachweisG ist **schriftliche** Festlegung erforderlich
- Verstöße gegen bestimmte Vorschriften werden als Ordnungswidrigkeit behandelt, die mit einer **Geldbuße** von jeweils bis zu EUR 2.000,00 geahndet werden können
- Änderungen gelten für neue Arbeitsverhältnisse, aber auch für **bestehende** Verträge (unterschiedliche Fristen)
- Inkrafttreten zum 1. August 2022



03

Pflichten nach dem Nachweisgesetz



Pflichten nach dem Nachweisgesetz (1)

Gemäß § 2 Abs. 1 NachwG sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer zumindest über folgende Punkte zu informieren (**Fettdruck = neu**):



1	Name und Anschrift der Vertragsparteien
2	Beginn des Arbeitsverhältnisses (= vertraglicher Beginn) - Datum
3	Dauer des Arbeitsverhältnisses • bei befristeten Arbeitsverhältnissen Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses
4	Arbeitsort (= geografischer Leistungsort) • Angabe zur freien Wahl des Arbeitsortes, wenn mobile Arbeit gewollt ist
5	Tätigkeitsbeschreibung (kein Nachweis einer umfänglichen Stellenbeschreibung erforderlich)



Pflichten nach dem Nachweisgesetz (2)

Gemäß § 2 Abs. 1 NachwG sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer zumindest über folgende Punkte zu informieren (**Fettdruck = neu**):



6

die **Dauer der Probezeit**, falls Probezeit vereinbart wird;

7

Arbeitsentgelt

- Zusammensetzung und Höhe einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen;
 - jeweils **getrennte** Angabe
 - auch **getrennte Angabe von Fälligkeit und Art der Auszahlung**

8

Arbeitszeit

- vereinbarte **Ruhepausen und Ruhezeiten**
- bei vereinbarter Schichtarbeit **das Schichtsystem, der Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen**

9

Überstunden

- falls Möglichkeit der **Anordnung** vereinbart wird, ist dies festzuhalten und die **Voraussetzungen für die Anordnung** sind aufzunehmen



Pflichten nach dem Nachweisgesetz (3)

Gemäß § 2 Abs. 1 NachwG sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer zumindest über folgende Punkte zu informieren (**Fettdruck = neu**):



10	Erholungsurlaub Dauer des jährlichen Erholungsurlaub
11	Fortbildungen Nachweispflicht über den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen, sofern ein Anspruch besteht
12	Betriebliche Altersvorsorge Nachweispflicht über Name und Anschrift des externen Versorgungsträgers, sofern Arbeitgeber Versorgung zugesagt hat
13	Kündigungsverfahren Pflicht zum Nachweis über das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren (= Kündigungsfristen, Schriftformerfordernis nach § 623 BGB, Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)
14	Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen



Für welches Arbeitsverhältnis gelten die Pflichten nach dem Nachweisgesetz?



- grundsätzlich für alle Arbeitsverträge (auch vor dem 01.08.2022 abgeschlossene)
- für befristete und unbefristete Verträge
- für Vollzeit- und Teilzeitverträge
- auch für Verträge mit Aushilfen und geringfügig Beschäftigten
- Praktikantenverträge: beachte besondere Nachweispflicht nach § 2 Abs. 1a NachwG



Wann müssen die Pflichten nach dem Nachweisgesetz umgesetzt werden?

Neue Arbeitsverträge = dreistufige Frist

1. Am ersten Tag der Arbeitsleistung:
 - Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
2. Am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des AV
 - Zeitpunkt des Beginns des AV, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung
3. Spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn
 - Urlaubsdauer, Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Bestehende Arbeitsverträge

Nachweis innerhalb von einer Woche ab Aufforderung durch den Arbeitnehmer

An aerial photograph of a flooded landscape. The water is a vibrant green, and the submerged vegetation, likely reeds or grasses, appears as dark brown and tan patches. Long, diagonal shadows are cast across the water, suggesting a low sun position. A semi-transparent grey rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

04

**Wie können die
Informationen
bereitgestellt werden?**

Bereitstellen der Informationen

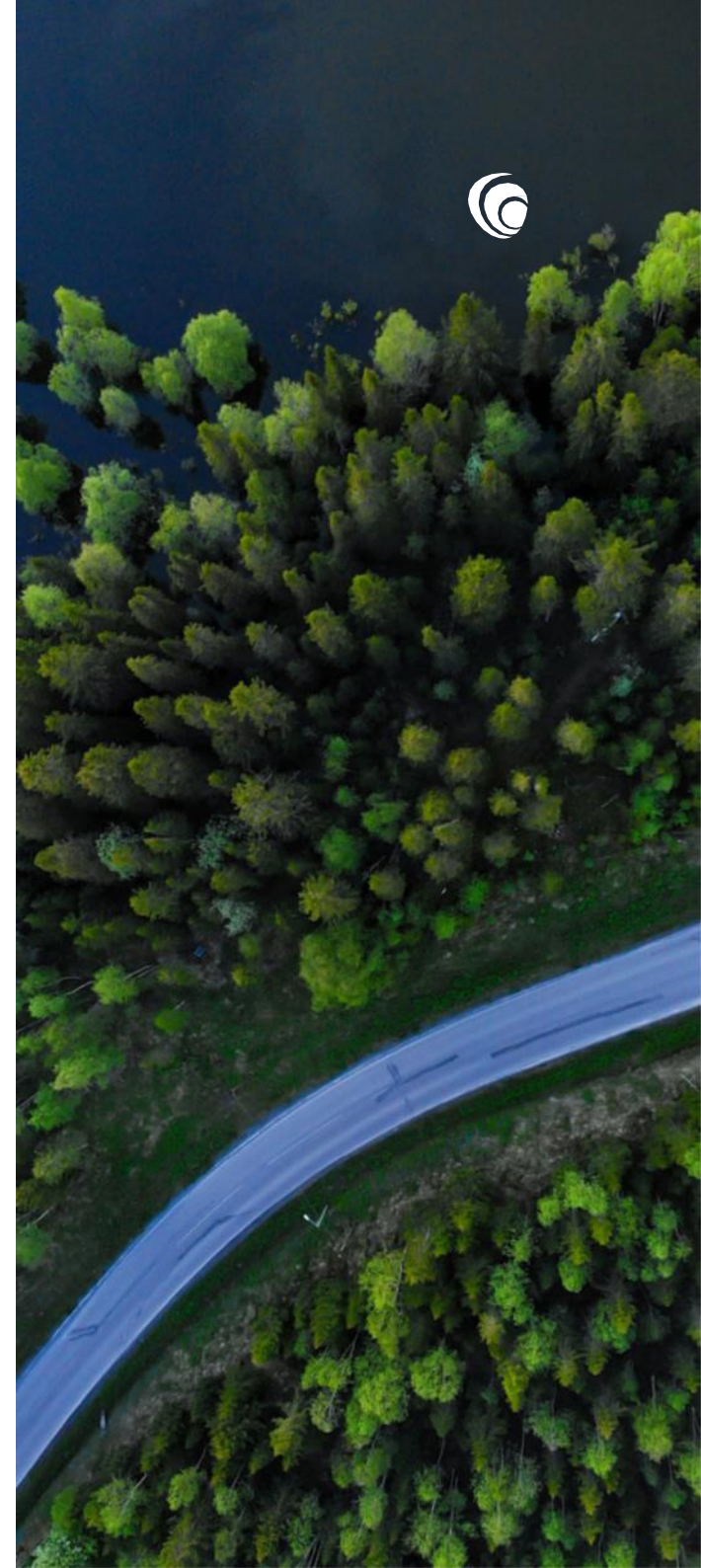
schriftlich

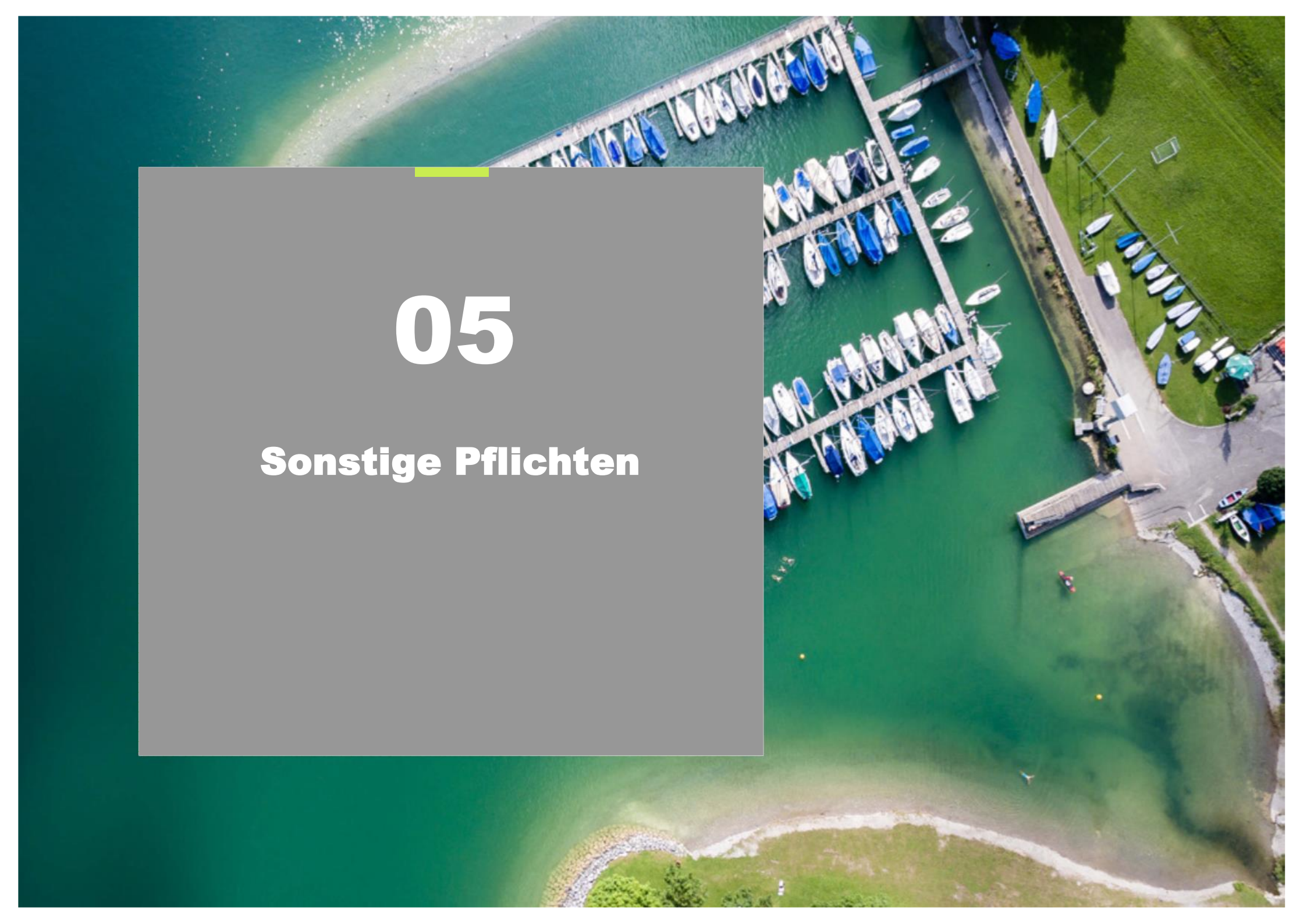
Neue Arbeitsverträge

- Überprüfung und Anpassung bestehender Musterverträge
 - Formulierung der notwendigen Informationen direkt in den Vertragstext
- Schreiben des Arbeitgebers an jeden neuen Arbeitnehmer als gesonderten schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen

Bestehende Arbeitsverträge

- Änderungs- bzw. Ergänzungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag mit entsprechenden Regelungen
- Schreiben des Arbeitgebers an jeden Arbeitnehmer als gesonderten schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen



An aerial photograph of a marina with numerous white and blue sailboats docked at wooden piers. The water is a clear, vibrant green. In the background, there's a grassy area with some parked cars and a small building. The overall scene is bright and sunny.

05

Sonstige Pflichten

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers (1)



Änderung AÜG:

Entleiher muss auf entsprechenden Wunsch des Leiharbeitnehmers innerhalb eines Monats nach Zugang eines entsprechenden Schreibens begründen, warum er einen Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer nicht abschließen möchte (Antwort in Textform ausreichend, kein Schriftformerfordernis)



Änderung TzBfG (§ 12)

- Arbeitgeber muss Arbeitnehmern bei Verträgen auf Abruf darüber informieren, wie ihre Arbeitszeiten festgelegt werden;
- Mindestens Mitteilung, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist
- Informationen über das Zeitfenster, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf
- Informationen über Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung und über die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers (2)



Höchstdauer der Probezeit bei befristeten Verträgen (§ 15 TzBfG)

Die Probezeit muss im Verhältnis zur voraussichtlichen Dauer des Vertrages stehen.



Mehrfachbeschäftigung

- Arbeitgeber darf kein generelles Verbot aussprechen
- Es können Bedingungen festgelegt werden, unter denen der Arbeitgeber Unvereinbarkeitsbestimmungen aus objektiven Gründen anwenden kann, z.B.:
 - Gesundheit und Sicherheit
 - Schutz von Geschäftsgeheimnissen
 - Integrität des öffentlichen Dienstes
 - Vermeidung von Interessenkollisionen





Referentin Gabriele Heise



**Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Verwaltungsrecht**

+49 711 933046-125
gabriele.heise@bakertilly.de

Baker Tilly
Calwer Straße 7
70173 Stuttgart



**Weitere Ansprechpartner
für Sie aus dem Baker
Tilly Arbeitsrechts-Team
finden Sie [hier](#) »**



Now, for tomorrow

Follow us:



Baker Tilly
Calwer Straße 7, 70173 Stuttgart
T +49 711 933046-0
info@bakertilly.de
www.bakertilly.de

© 2022 Baker Tilly