

# Neues Nachweisgesetz 2022 und andere Änderungen: Das ist nun zu beachten

Durch das [Gesetz über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen](#) wird auch das Nachweisgesetz neu gefasst – damit werden die Bedingungen an die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen verschärft. Verkündet wurde das neue Nachweisgesetz noch nicht, spätestens am 1. August 2022 sollen die Regelungen dennoch Anwendung finden. In den Medien finden sich seit Sommer 2022 Meldungen, dass das neue Nachweisgesetz zu Chaos bei den Unternehmen führen könnte, die auf die Umsetzung überhaupt nicht vorbereitet sind.

Im folgenden Beitrag lesen Sie, mit welchen Änderungen tatsächlich kurzfristig gerechnet werden sollte. Am besten Sie informieren auch Ihre Arbeitgeber zeitnah über die anstehenden Anpassungen der Arbeitsverträge – mit der richtigen Vorbereitung sollten sich die neuen Regeln nicht zum Bürokratiemonster auswachsen, sondern mit angemessenem Aufwand zu lösen sein.

## Die Änderungen im Nachweisgesetz im Detail

Die [Arbeitsbedingungenrichtlinie](#) ersetzt die Nachweisrichtlinie von 1991, auf welche auch das deutsche Nachweisgesetz zurückgeht.

Dieses regelt, dass Arbeitgeber die wesentlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers in einem Arbeitsvertrag niederschreiben, diesen Vertrag unterschreiben und dem Arbeitnehmer aushändigen müssen.

Laut dem Nachweisgesetz müssen mindestens geregelt werden:

- die Namen und die Anschriften aller Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung,
- die Beschreibung der Tätigkeit,
- der Arbeitsort,
- die geplante Dauer der Beschäftigung – sofern es sich um einen befristeten Vertrag handelt,
- Kündigungsfristen,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- ein Hinweis auf geltende Tarifverträge und Betriebs- oder

Dienstvereinbarungen

- sowie die Höhe des Entgeltes einschließlich Zuschlägen.

u

Mit den neuen Regelungen werden die Anforderungen an Arbeitsverträge erhöht. Weiterhin sollen die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer verbessert sowie Arbeitnehmern ein besseres Verständnis ihrer eigenen Verträge ermöglicht werden.

Nicht nur das Nachweisgesetz, auch das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Seearbeitsgesetze, die Gewerbeordnung, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Notfallsanitätsgesetz, das PTA-Berufsgesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind von den Änderungen betroffen und werden dementsprechend angepasst.

## Vorgesehene Maßnahmen im neuen Nachweisgesetz

Im alten Nachweisgesetz heißt es, dass nur die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden muss. Ab dem 1. August muss nun auch festgehalten werden, dass die Kündigung schriftlich erfolgt.

Ebenso muss niedergeschrieben sein, dass innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage eingereicht werden kann, sofern der Arbeitnehmer diese einlegen möchte.

Der Arbeitgeber muss in Zukunft außerdem den Arbeitnehmer darüber in Kenntnis setzen, an welchen Sozialversicherungsträger die Sozialbeiträge abgeführt werden.

Die Frist zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die ausschlaggebenden Vertragsinhalte wird ebenfalls verkürzt. Mit der Umsetzung der Richtlinie liegt diese nur noch bei sieben Tagen anstelle eines Monats.

Weiterhin müssen

- • die Höchstdauer der Probezeit (welche nun bei 6 Monaten liegt),
- • Regelungen zur Mehrfachbeschäftigung,
- • die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit,
- • die Pflicht zum Nachweis über die Identität entleihender Unternehmen,
- • Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie
- • Pflichtfortbildungen festgehalten werden.

Mehrfachbeschäftigung ist unter der neuen Richtlinie rechtens, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer ist zeitlich in der Lage dazu.

Sind Arbeitnehmer der Meinung, ihnen sei gekündigt worden, weil sie ihre Rechte aus der Richtlinie in Anspruch genommen haben, so können diese eine schriftliche Erklärung der Kündigungsgründe vom Arbeitgeber verlangen.

Arbeitgeber befürchten, dass sich durch diese Regelung eine Begründungspflicht bei Kündigungen anbahnen könnte.

## Bußgeld

Bisher wurden keine Strafen bei Nichteinhalten des Nachweisgesetzes verhängt. Auch das ändert sich ab August 2022. Die neue Richtlinie sieht ein Bußgeld von maximal 2.000 € pro Arbeitsvertrag und Mitarbeitenden vor. Daher empfiehlt sich schon jetzt, alle Arbeitsverträge und Muster anzupassen.