



Newsletter zum neuen Nachweisgesetz  
ab 01.08.2022

## Neues Nachweisgesetz ab 01.08.2022

In diesem Newsletter erhalten Sie einen Überblick zu den wichtigen Neuregelungen im Arbeitsvertragsrecht durch das geänderte Nachweisgesetz und wie sich diese auf die betriebliche Altersversorgung (Seite 3) auswirken.

Die Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) traten am 01.08.2022 in Kraft und wirken sich auf alle zukünftigen, aber auch schon bestehenden Arbeitsverträge aus. Die Nichtbeachtung der neuen Regelungen stellt – auch das ist neu – eine Ordnungswidrigkeit dar. Es drohen also Bußgelder, auch schon bei Versäumung der zahlreichen (kurzen) Fristen, die das Gesetz vorsieht.

Hierbei ist danach zu differenzieren, ob es sich um Neueinstellungen ab dem 01.08.2022 oder um „Bestands-Arbeitsverhältnisse“ (Beschäftigung schon vor dem 01.08.2022) handelt. Bei Neueinstellungen müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen unaufgefordert nachgewiesen werden, gegenüber „Bestands-Arbeitnehmern“ nur auf deren Aufforderung. Im Einzelnen:

### Neueinstellungen ab dem 01.08.2022

1. Bereits **am ersten Arbeitstag** müssen Sie neuen Mitarbeitenden schriftlich Folgendes nachweisen:
  - Name und Anschrift der **Vertragsparteien**
  - Zusammensetzung und Höhe des **Arbeitsentgelts** einschließlich der (neu!) Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts (jeweils getrennt anzugeben),
  - die vereinbarte **Arbeitszeit** sowie (neu!) vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie (ebenfalls neu!) Einzelheiten einer etwa vereinbarten Schichtarbeit.



Vinzentz GmbH  
Campus Fichtenhain 63, 47807 Krefeld  
Tel: 0 21 51 – 2 56 21  
info@vinzentz-gmbh.de

dieBUexperten

Unser Service zum Thema  
Arbeitskraftsicherung

2. Spätestens **eine Woche nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn** hat ein schriftlicher Nachweis zu erfolgen über:
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
  - Enddatum oder vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (bei Befristung des Arbeitsverhältnisses)
  - Arbeitsort (ggf. Hinweis darauf, dass die Beschäftigung an verschiedenen Orten erfolgen kann)
  - Tätigkeitsbeschreibung
  - Dauer einer vereinbarten Probezeit
  - Besondere Angaben bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
  - Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen (falls vereinbart)
3. Spätestens **einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn** hat ein schriftlicher Nachweis zu diesen Punkten zu erfolgen:
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
  - etwaiger Anspruch auf Fortbildung
  - bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung über einen solchen: Name und Anschrift des Versorgungsträgers
  - das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren, dabei mindestens
    - o das Schriftformerfordernis
    - o die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
    - o die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (völlig neu!)
  - Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber

Soweit sich die Angaben bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag befinden, bedarf es keines gesonderten oder zusätzlichen Nachweises. In einzelnen Punkten kann auch auf tarifliche oder gesetzliche Regelungen verwiesen werden.

Letztlich bedeutet das in der Praxis aber: Neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten bereits vor Arbeitsbeginn ihren Arbeitsvertrag inklusive aller erforderlichen Informationen unterzeichnen.

Alternativ kann ein Arbeitsvertrag nach den bisher vom Arbeitgeber verwendeten Vertragsmustern geschlossen werden. Diese sollten vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuregelung aber nochmals genau durchgesehen werden. Die dort nicht enthaltenen Nachweise müssen gesondert schriftlich erbracht werden.

## Bereits vor dem 01.08.2022 beschäftigte Arbeitnehmer/innen

Handlungsbedarf kann ab dem 01.08.2022 schnell auch bei Mitarbeitenden bestehen, die bereits vor dem 01.08.2022 beschäftigt waren. Die neuen Nachweispflichten müssen jedoch vom Arbeitgeber nicht eigeninitiativ gegenüber den „Alt-Arbeitnehmern“ erfüllt werden, sondern nur bei entsprechender Aufforderung der Arbeitnehmer/innen.

**Innerhalb von 7 Tagen nach Zugang der Aufforderung** müssen diejenigen oben aufgelisteten Angaben gemacht werden, die gegenüber neu eingestellten Arbeitnehmer/innen schon am ersten Tag bzw. innerhalb einer Woche nachzuweisen sind (s. oben 1. und 2.). Die übrigen Angaben (oben 3., u. a. zum Verfahren bei Kündigungen) müssen **innerhalb eines Monats nach Zugang der Aufforderung** gemacht werden.

## Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses

Für alle Arbeitsverhältnisse gilt: Kommt es zu einer Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses, so müssen diese dem Arbeitnehmer an dem Tag, an dem sie wirksam sind (neu!), schriftlich mitgeteilt werden. Das gilt nicht bei der bloßen Änderung gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften.

**Sollten Sie Unterstützung bei der Prüfung, inwieweit die aktuell verwendeten Arbeitsverträge den neuen gesetzlichen Anforderungen bereits genügen, benötigen, stellen wir gerne einen Kontakt zu unserem Netzwerkpartner her. Änderungen und/oder Ergänzungen werden voraussichtlich erforderlich sein, können aber sicher in Grenzen gehalten werden.**



Vinzentz GmbH  
Campus Fichtenhain 63, 47807 Krefeld  
Tel: 0 21 51 – 2 56 21  
info@vinzentz-gmbh.de

dieBUexperten

Unser Service zum Thema  
Arbeitskraftsicherung

# Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

## Neueinstellungen ab dem 01.08.2022

Bei neuen (ab dem 01.08.2022 begründeten) Arbeitsverhältnissen muss spätestens am ersten Arbeitstag über die arbeitgeberfinanzierte bAV in schriftlicher Form informiert werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG n.F.); das kann auch durch einen Hinweis auf entsprechende kollektive Regelungen geschehen. Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn müssen Name und Anschrift eines externen Versorgungsträgers schriftlich mitgeteilt werden und die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen benannt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 und 15 NachwG n.F.).

Änderungen sind den Arbeitnehmern spätestens am Tag ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen (§ 3 Satz 1 NachwG n.F.). Dies gilt nicht, sofern sich Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ändern!

## Bereits vor dem 01.08.2022 beschäftigte Arbeitnehmer/innen

Bei bereits vor dem 01.08.2022 bestehenden Arbeitsverhältnissen muss spätestens innerhalb von 7 Tagen **ab Aufforderung** durch den Arbeitnehmer über die arbeitgeberfinanzierte bAV in schriftlicher Form informiert werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 i.V.m. § 5 NachwG n.F.). Spätestens einen Monat nach der Aufforderung müssen Name und Anschrift eines externen Versorgungsträgers schriftlich mitgeteilt werden und die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen benannt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 und 15 NachwG i.V.m. § 5 n.F.). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Informationspflichten schon durch frühere Niederschriften erfüllt hat oder der Arbeitsvertrag die erforderlichen Angaben bereits enthält!

**Wir empfehlen grundsätzlich die Erstellung einer Versorgungsordnung und einen Verweis auf diese im Arbeitsvertrag. Sollten die Angaben zum externen Versorgungsträger (Name und Anschrift) in der Versorgungsordnung fehlen, bietet sich ein Nachtrag oder eine Ergänzung im Arbeitsvertrag an.**

**Wir unterstützen Sie gerne. Sprechen Sie uns an!**



Vinzentz GmbH  
Campus Fichtenhain 63, 47807 Krefeld  
Tel: 0 21 51 – 2 56 21  
info@vinzentz-gmbh.de

dieBUexperten

Unser Service zum Thema  
Arbeitskraftsicherung