

Arbeitsverträge: Strengere Vorgaben durch geändertes Nachweisgesetz

Köln, 29. Juli 2022

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmer über die getroffenen Inhalte des Arbeitsvertrags schriftlich zu informieren. Zum 1. August 2022 tritt eine Änderung – und damit eine Verschärfung – des Nachweisgesetzes in Kraft. Bei Nichtbeachtung drohen Geldbußen.

Neue Arbeitsverträge: Das gilt ab 1. August

Für Arbeitsverträge, die ab 1. August 2022 neu geschlossen werden, gilt: Bereits am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich über Namen, Anschrift der Parteien, Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vereinbarte Arbeitszeit informiert werden. Weitere Angaben wie Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Probezeit usw. sind spätestens am 7. Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Für die übrigen Angaben hat der Arbeitgeber insgesamt einen Monat Zeit. Weil eine zeitliche Aufteilung der Pflichtangaben unnötigen Aufwand bedeutet, bietet es sich an, dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag einen vollständigen schriftlichen Nachweis über die vereinbarten Arbeitsbedingungen zu übergeben oder alle notwendigen Angaben bereits in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Pflichtangaben in Arbeitsverträgen

Nach den Änderungen im Nachweisgesetz müssen **neu abgeschlossene** Arbeitsverträge ab 1. August 2022 insbesondere diese Pflichtangaben enthalten:

1. **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts:** sämtliche Vergütungsbestandteile wie die Vergütung für Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen.

Auch die Fälligkeit und die Art der Auszahlung sind anzugeben.

2. **Vereinbarte Arbeitszeit:** auch Ruhepausen (wenn feste Zeiten vereinbart)
3. **Anordnung von Überstunden**
4. **Vereinbarung zum Arbeitsort**
5. **Dauer des jährlichen Urlaubs**
6. **Dauer der Probezeit** (wenn vereinbart)
7. **Exakte Regelungen einer Teilzeitbeschäftigung**
8. **Fortbildungsanspruch:** Umfang (falls vereinbart)
9. **Angebote einer betrieblichen Altersvorsorge** und Angaben zum jeweiligen Versorgungsträger
10. **Hinweise auf anwendbare Tarifverträge** sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen
11. **Bedingungen einer Kündigung** (Fristen, Klagemöglichkeit)

Bei Verstoß drohen Bußgelder bis zu 2.000,00 Euro. Wichtig: Es gibt keine Übergangsfrist, Arbeitgeber sind angehalten, die neuen Regelungen ab 1. August 2022 anzuwenden.

Umgang mit Altverträgen

Hier muss der Arbeitgeber die genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb einer Woche aushändigen.

ZVDH-Muster-Arbeitsverträge

Der ZVDH hat die fünf wichtigsten Muster-Arbeitsverträge bereits geändert. Diese sind als änderbare Word-Datei für Innungsbetriebe im internen [Mitgliederbereich](#) (unter der Kachel Verträge-Formulare → Personalwesen) abrufbar. Die weiteren Vertragsmuster werden sukzessive angepasst.