

Neues Nachweisgesetz ab 1. August 2022

Arbeitsverträge mit Beschäftigten überprüfen!

Das Nachweisgesetz (NachwG) regelt bereits seit 1995 die Informations- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers in Arbeitsverträgen. Aufgrund europarechtlicher Bestimmungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) wurde eine Anpassung erforderlich, die vom Bundestag Ende Juni verabschiedet wurde und bereits zum 1. August 2022 in Kraft getreten ist. Arbeitgeber müssen nun weitaus mehr Informationen zum Vertragsverhältnis erteilen als bisher. Es gilt das Schriftform-erfordernis, das heißt die Zurverfügungstellung der im Nachweisgesetz geforderten Informationen in elektronischer Form ist nicht ausreichend.

Was bedeutet dies für neue und alte Arbeitsverträge?

Neuverträge mit Beschäftigungsbeginn ab 1. August 2022 müssen den neuen Nachweispflichten unmittelbar genügen. Bereits am ersten Arbeitstag muss eine Niederschrift mit Informationen zu Namen und Anschriften der Vertragsparteien, zur Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie zur Arbeitszeit vorliegen. Andere Nachweise, wie Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung oder Probezeit, müssen innerhalb von sieben Tagen folgen. Für die übrigen Informationen, wie Anspruch auf Urlaub, Fortbildung, betriebliche Altersversorgung oder Hinweise zur Kündigung, gibt es eine weitere Frist von einem Monat.

Altverträge bleiben unverändert. Der Arbeitgeber muss jedoch auch diesen Arbeitnehmern auf Aufforderung die laut Nachweisgesetz erforderlichen Informationen schriftlich mitteilen,

es gelten differenzierte Fristen von sieben Tagen beziehungsweise einem Monat. Hier bietet sich zum Beispiel ein standardisiertes Informationsblatt an. Ändern sich bei Altverträgen wesentliche Arbeitsbedingungen, müssen Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung schriftlich informiert werden. Keine Anzeige ist hingegen bei Änderungen von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen nötig.

Übrigens:

Verstöße gegen das Nachweisgesetz gelten nunmehr als Ordnungswidrigkeit und können mit einem Bußgeld bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Deshalb:

Überprüfen Sie als Arbeitgeber Ihre Vertragsmuster und passen diese an die neue Rechtslage an!

Exkurs Ausbildungsverträge

Im Zuge dieser Gesetzesänderung wurde auch § 11 des Berufsbildungsgesetzes, der die notwendigen Informationen im Ausbildungsvertrag definiert, ergänzt. Die von der Kammer zur Verfügung gestellten Vertragsmuster enthalten bereits fast alle nun erforderlichen Regelungen. Ergänzungsbedarf besteht nur in den Fällen, in denen sich die Ausbildungsvergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt; diese sind dann separat auszulisten. Ferner müssen zukünftig Angaben zur Vergütung und zum Ausgleich von Überstunden gemacht werden. Unser Vertragsmuster wird entsprechend aktualisiert. ■

Ass. jur. Annette Burkhardt
Assistentin der Hauptgeschäftsführung

