

Nachweisgesetz

Was Unternehmen jetzt beachten müssen

Zum 1. August 2022 ist das neue Nachweisgesetz in Kraft getreten. Das Nachweisgesetz regelt bislang in § 2 Abs. 1 S.1 NachwG, dass Arbeitgeber die wichtigsten Arbeitsvertragsbedingungen binnen eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer mitzuteilen haben.

Die folgenden Punkte sind von der bisher bestehenden Mitteilungspflicht umfasst:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig zusätzlich aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- die Vergütung von Überstunden
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten, sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Nachweisgesetz

Was Unternehmen jetzt beachten müssen

Tätig werden müssen Arbeitgeber nur bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01.08.2022 beginnen. Bei Altverträgen, die vor dem 1. August 2022 bestanden, müssen die Arbeitgeber nur tätig werden und die Arbeitnehmer zusätzlich zum bestehenden Vertrag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich unterrichten, sofern eine solche Niederschrift explizit vom Arbeitnehmer verlangt wird.

Bei unzureichender Erfüllung der Nachweispflicht sieht § 4 NachwG n.F. eine Sanktion als Ordnungswidrigkeit vor, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß bewehrt ist. Insgesamt führt das neue Nachweisgesetz daher für Unternehmen zu einem erheblichen Mehraufwand. Insbesondere arbeitsvertragliche Mustervorlagen müssen überprüft werden und die Arbeitgeber müssen in der Lage sein, die wesentlichen Arbeitsbedingungen gegebenenfalls gesondert nachzuweisen.

Bitte zögern Sie bei Rückfragen zu den Neuregelungen nicht uns zu kontaktieren, wir sind Ihnen bei der Überprüfung Ihrer Arbeitsverträge gern behilflich.



>> Ihr Ansprechpartner:

Justus Abeln
Rechtsanwalt

+49 211 47838-175
abeln@adkl-msi.de