

Änderungen des Nachweisgesetzes: Erweiterte Pflichten für Arbeitgeber ab 1. August 2022

Am 23. Juni 2022 hat der Bundestag Änderungen zur Neufassung des Nachweisgesetzes („NachweisG“) beschlossen, die bereits mit Wirkung zum 1. August 2022 in Kraft treten werden. Das neue NachweisG legt Arbeitgebern erweiterte Nachweispflichten gegenüber ihren Arbeitnehmern auf, die einen erhöhten Bürokratieraufwand erfordern. Gleichzeitig werden Verstöße gegen das NachweisG erstmals als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu EUR 2.000,00 bewehrt. Arbeitgeber sollten sich daher frühzeitig mit den Neuerungen und den damit einhergehenden Pflichten beschäftigen und ihre Muster entsprechend anpassen.

Das NachweisG sieht bereits jetzt vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, diese Niederschrift zu unterzeichnen und dem jeweiligen Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Änderungen zum 1. August 2022 betreffen insbesondere den Geltungsbereich des NachweisG, den Zeitpunkt der Aushändigung und den Umfang der niederzulegenden Vertragsbedingungen sowie die Einstufung eines Verstoßes gegen das NachweisG als bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit. Keine Änderung gibt es jedoch dahingehend, dass weiterhin die Schriftform gewahrt werden muss. Eine Übersendung der Vertragsbedingungen in elektronischer Form genügt auch zukünftig nicht den Anforderungen des NachweisG.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

- Die Ausnahme im NachweisG für vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat wird gestrichen. Auch gegenüber diesen besteht künftig die Nachweispflicht.
- Bisher musste die Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden. Künftig gelten für die verpflichtenden Angaben unterschiedliche Fristen. Diese müssen teils bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung, teils spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und teils spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden. In der Praxis wird es also darauf hinauslaufen, sämtliche Angaben bereits am ersten Arbeitstag auszuhändigen.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben, muss der Arbeitgeber zwar zunächst von Gesetzes wegen nicht tätig werden. Allerdings muss er die entsprechenden

Angaben nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von wiederum teils sieben Tagen, teils einem Monat nach Aufforderung schriftlich aushändigen.

- Der Arbeitgeber muss künftig folgende Angaben aufnehmen
 - das Enddatum bei befristeten Arbeitsverträgen,
 - die Möglichkeit, das Arbeitnehmer - sofern vereinbart - ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können,
 - die Dauer einer vereinbarten Probezeit,
 - die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen sowie Vergütung,
 - die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die die Form, in der dieses ausgezahlt wird,
 - die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
 - Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist,
 - ein etwaiger Anspruch auf von Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
 - der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt,
 - das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
 - einen Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,
- Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sind zudem noch weitere Dokumentationspflichten einzuhalten.

(Geza Reuter-Will)

Die vorstehenden Informationen stellen weder eine individuelle rechtliche noch eine sonstige fachliche Auskunft oder Empfehlung dar und sind nicht geeignet, eine individuelle Beratung durch fachkundige Personen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu ersetzen.

Wir übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der übermittelten Informationen.

Wir behalten uns das Recht vor, die auf dieser Website angebotenen Informationen ohne gesonderte Ankündigung jederzeit zu verändern oder zu aktualisieren.