

Neues Nachweisgesetz seit August in Kraft

Am 1.8.2022 ist das neue Nachweisgesetz in Kraft getreten und löst das Nachweisgesetz vom 20.7.1995 (BGBl. I, S. 946) ab.

Danach musste der Arbeitgeber schon bisher die wichtigsten Bedingungen des Arbeitsvertrags schriftlich niederlegen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach seiner Einstellung aushändigen. Mit dem neuen Nachweisgesetz muss die Liste nun mehr Punkte enthalten.

Allerdings gilt: Verträge von Mitarbeitern, die bereits vor dem 1.8.2022 in einem Unternehmen beschäftigt waren, bleiben zunächst unverändert. Die Arbeitnehmer haben allerdings das Recht, ihre Arbeitgeber dazu aufzufordern, ihnen die neuen Informationen mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb von sieben Tagen reagieren und bereits die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen.

FOLGENDE PUNKTE MUSSTEN SCHON BISHER DOKUMENTIERT WERDEN

- 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

SEIT AUGUST 2022 KOMMEN FOLGENDE PUNKTE HINZU

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- sofern vereinbart: Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung

- vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- sofern vereinbart: Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung
- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Neu ist auch, dass dem Arbeitgeber bei Verstößen ein Bußgeld i. H. v. bis zu 2.000 Euro droht.

Anm. d. Red.: Zu diesem Thema finden Sie einen ausführlichen Beitrag in AuA 8/22, S. 14 ff. mit weiteren Hintergrundinformationen. Im Podcast haben wir uns am 24. Juni mit den wichtigsten To-dos beschäftigt. Diesen erreichen Sie über die bekannten Streamingdienste kostenlos oder unter www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/podcast



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur
Andreas Krabel und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Jan Tibor Lelley

