

THEMENINFO

Nachweisgesetz – Änderungen ab 1.8.2022



1. Allgemeines

In Deutschland ist im sog. Nachweisgesetz geregelt, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber nachkommen müssen. Dieses Nachweisgesetz ist nun aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152) anzupassen.

Die Umsetzungsfrist endet am 31.7.2022, sodass die neue Fassung am 1.8.2022 in Kraft tritt und gilt damit für alle Neueinstellungen ab diesem Tag. Das hat zur Folge, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nun mehr Informationen über das bestehende Arbeitsverhältnis mitteilen und schriftlich aushändigen muss.

2. Bisherige Regelungen

Durch das bisherige Nachweisgesetz waren bereits einige Dinge geregelt, die der Arbeitgeber schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hatte. Dies musste innerhalb einer Frist von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die bisher notwendigen Daten waren folgende:

- » Name mit Anschrift der Vertragsparteien
- » Arbeitsort
- » Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- » bei befristetem Arbeitsverhältnis: Dauer
- » Bezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit
- » Anzahl der jährlichen Urlaubstage
- » Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- » Arbeitszeit
- » Kündigungsfrist
- » Hinweis auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen, sowie auf Tarifverträge, soweit diese auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Durch die erforderlichen Nachweispflichten hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit eine sichere Auskunft zum Inhalt seines Arbeitsvertrags zu erhalten. An der Wirksamkeit des Vertrags ändert es aber nichts, wenn diese Nachweise dem Arbeitnehmer gegenüber verspätet erbracht werden.

3. Neuerungen

Die bisherigen Daten sind ab 1.8.2022 um folgende zu ergänzen:

- » Jeweils getrennte Angaben zu den unterschiedlichen Bestandteilen des Arbeitsentgelts. Das umfasst die Zusammensetzung und Höhe des Entgelts sowie Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Dazu kommen die Art und Fälligkeit der Auszahlungen.
- » Neben den Arbeitsbedingungen ist nun auch das Enddatum oder die Dauer des Arbeitsverhältnisses festzuhalten, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt.
- » Bei Vereinbarung einer Probezeit ist deren Dauer festzuhalten.
- » Festgehalten wird auch die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte bzw. vorgesehene Ruhepausen und Ruhezeiten. Bei Schichtarbeit sind Art des Schichtsystems, der Schichtrythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen zu dokumentieren.
- » Die Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer, falls vereinbart ist, dass hier die Möglichkeit eines Wahlrechts besteht.
- » Wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, wenn nicht der Versorgungsträger dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren.
- » Ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.
- » 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.

Besonders an der Neuregelung ist, dass bereits am ersten Arbeitstag die Niederschrift mit den Namen und den Anschriften der Vertragsparteien, Informationen zum Arbeitsentgelt und dessen Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeiten vorliegen muss. Nur die restlichen Nachweise dürfen innerhalb der folgenden sieben Kalen-

der Tage noch nachgereicht werden. Dies stellt im Vergleich zu vorher eine erhebliche Neuerung dar.

Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen erhalten die Arbeitnehmer die Informationen über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen nur, wenn sie ihren jeweiligen Arbeitgeber dazu auffordern. Diese müssen dann innerhalb von sieben Tagen vorgelegt werden. Nur bei den Informationen zum Urlaub, der betrieblichen Altersvorsorge, den Pflichtfortbildungen, dem Kündigungsverfahren und möglichen Kollektivvereinbarungen haben die Arbeitgeber etwas mehr Zeit und müssen diese Informationen innerhalb eines Monats nach Aufforderung bereitstellen.

4. Sonstige Hinweise für Arbeitgeber

Es ist in den meisten Fällen davon auszugehen, dass die bisher verwendeten Vertragsmuster für die Arbeitsverträge nicht mehr ange-

wendet werden können und neu angepasst werden müssen. Auch bereits länger Beschäftigte dürften Nachfragen haben und sich damit an ihren Arbeitgeber wenden. Es empfiehlt sich daher ein Informationsschreiben o. Ä. für sämtliche Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen zu erstellen.

Diese Informationen müssen letztendlich aber unbedingt schriftlich an die Arbeitnehmer weitergegeben werden, ein ausschließlich elektronischer Nachweis ist nicht gestattet, da ansonsten ein Verstoß gegen das neue Nachweisgesetz vorliegt. Ein Verstoß kann den Arbeitgeber nun bis zu 2.000 € Bußgeld kosten und ist daher nicht zu unterschätzen.

Zur Vereinfachung können allgemeine Regelungen, die in einem Unternehmen für alle Arbeitnehmer gelten, in den Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. So kann in den Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen werden und eine einzelne Aufzählung entfällt.