



Änderungen des Nachweisgesetzes 2022

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen bringt erhebliche Änderungen des Nachweisgesetzes (NachweisG) mit sich, welche am 01.08.2022 in Kraft getreten sind.

Zusätzlich zu den bereits in § 2 NachweisG (alte Fassung) genannten Vertragsbedingungen sind ab dem 01.08.2022 künftig zusätzlich folgende Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen:

- 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 Arbeitsentgeltes und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt 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;
- die Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;

- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersvorsorge, falls eine solche gewährt wird;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftform Erfordernis und die Frist 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

Es ist zu erwarten, dass eine Vielzahl bisher verwendeter Musterarbeitsverträge angepasst werden müssen, betrachtet man beispielsweise die neu hinzugefügte Anordnung, Regelungen aus dem Kündigungsschutzgesetz in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Auch die Fristen für die Aushändigung der Nachweise sind geändert worden. Es gelten nunmehr gestaffelte Frist wie folgt:

- bereits am 1. Tag: Aushändigung der Information über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit;
- spätestens am 7. Arbeitstag: Aushändigungen der Informationen über Beginn, Befristung, Arbeitsort, Tätigkeit, Probezeit, Abruf Arbeit, Überstunden;
- spätestens innerhalb eines Monats: Aushändigung der Informationen über Urlaub, betriebliche Altersversorgung, Pflichtfortbildung, Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen;
- spätere Änderungen der Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer bereits an dem Tag, an dem sie wirksam sind, schriftlich mitzuteilen

Zwar ist das Arbeitsverhältnis auch bei fehlender Niederlegung der wesentlichen Arbeitsbedingungen wirksam geschlossen, jedoch gibt es nunmehr erstmals Sanktionen im NachweisG in Gestalt von Bußgeldtatbeständen von bis zu 2.000,00 €, wofür es ausreichend sein soll, dass eine Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgesehenen Frist schriftlich niedergelegt oder ausgehändigt wurde.

Zudem hatten auch bereits nach der alten Rechtslage Verstöße gegen das NachweisG in arbeitsgerichtlichen Prozessen Bedeutung, da eine Missachtung des Gesetzes zu einer Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer bis hin zu einer Beweislastumkehr führen konnte und die Gefahr bestand, dass dem Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Schadensersatz zugesprochen wurde, wenn er wegen fehlender oder unvollständiger Informationen

(z.B. über Ausschlussfristen) an der rechtzeitigen Geltendmachung von Ansprüchen gehindert war.

Die Neuregelung gilt im Grundsatz nur für neue Verträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen werden. Verlangt allerdings ein Bestandsmitarbeiter die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem NachweisG, so hat der Arbeitgeber diesem eine Niederschrift auszuhändigen, die sämtliche nunmehr verpflichteten niederzulegenden Arbeitsbedingungen enthält, für die zentralen Angaben gilt hierbei die oben beschriebene Frist von 7 Tagen.

Keine Änderung hat die Regelung erfahren, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Die elektronische Form bleibt weiterhin ausgeschlossen, was im digitalen Zeitalter wenig nachvollziehbar ist.

Wir beraten Sie gerne zu den für Sie aus der Gesetzesänderung in der Praxis resultierenden Verpflichtungen.