

Merkblatt: Nachweisgesetz Strengere Vorgaben ab 1. August 2022

In Deutschland regelt das Nachweisgesetz (NachwG) die Informations- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden. Aufgrund der Änderung einer EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) muss diese angepasst werden. Ab 1. August 2022 gelten strengere Vorgaben.

Bisher mussten Arbeitgeber bereits die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen. Nun wird der Katalog an nachzuweisenden wesentlichen Vertragsbedingungen erweitert, die somit auch schriftlich dokumentiert werden müssen.

Bisher notwendige, weiterhin geltende Inhalte für Arbeitsverträge

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei Befristung: Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Fristen für die Kündigung
- Hinweise auf Vereinbarungen (Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen)

Ergänzende, neue Angaben

- Enddatum des befristeten Arbeitsverhältnisses
- Falls entsprechend: freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin
- Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes sowie Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Prämien o. ä. und deren Fälligkeit und Art der Auszahlung
- Vereinbarte Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten;
bei Schichtarbeit: Voraussetzungen, Rhythmus und Schichtsystem
- Sofern vereinbart: Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

- Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Versorgung zusagt; wenn der Versorgungsträger zu diesen Informationen verpflichtet ist, entfällt dieser Punkt
- Einzuhaltende Verfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Kündigung

Welche Konsequenzen hat die Nichterfüllung des NachwG für das Unternehmen?

Neu ist eine Sanktionsregelung für Unternehmen, die die erforderlichen Angaben nicht erfüllen. Sind die Angaben zu den wesentlichen Vertragsbedingungen unrichtig oder unvollständig, nicht rechtzeitig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise gemacht, droht eine Geldbuße von bis zu 2.000 Euro je Fall.

Für wen gelten diese neuen Pflichten?

Sie gelten bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022.

Was ist bei den bisherigen Verträgen zu beachten?

Bestandsbeschäftigte können diese Angaben schriftlich einfordern. Hier gilt eine Frist von sieben Tagen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersvorsorge, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Wichtige Hinweise:

- Bereits ab dem ersten Tag müssen dem Arbeitnehmenden folgende Informationen zustehen:
 - Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
 - die Arbeitszeiten und das Arbeitsentgelt inklusive der Zusammensetzung.
 - Alle weiteren Informationen müssen innerhalb von sieben Tage folgen.
 - Alle, die vor dem 01. August eingestellt worden sind, können die Informationen ebenfalls von dem Arbeitgeber verlangen. Dafür ist eine Schriftform nötig, der Arbeitgeber hat hier ebenfalls sieben Tage Zeit, die Informationen zusammenzutragen.
- Die Schriftform bleibt – ein digitaler Nachweis zählt nicht

Hinweis: Bei Fragen oder Unklarheiten empfehlen wir die Rücksprache mit einem Anwalt für Arbeitsrecht!

Weitere Informationen:

Haufe.de: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/weitreichende-aenderungen-am-nachweisgesetz_76_569140.html

<https://infogram.com/1pqdgvyvqmrrzmaq6qvgn77nkjc091m9x0x?live>