

Neues Nachweisgesetz ab 1.08.2022

Seit 1999 regelt das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste.

Dies betraf folgende Punkte:

- 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.

Ab 1.08.2022 müssen zusätzlich weitere Arbeitsbedingungen schriftlich (d.h. elektronische Form ist nicht zulässig) dokumentiert werden.

Unter anderem sind dies (vgl. § 2 NachweisG):

- ggf. Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- ggf. Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- die Dauer der Probezeit
- Die Zusammensetzung und die 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 (Vgl. Handlungsempfehlungen)
- Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ggf. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

- Bei betrieblicher Altersversorgung über einen Versorgungsträger der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers (die Nachweispflicht kann entfallen, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist)
- 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
- Bei Auslandseinsätzen /-entsendungen:
 - Land/ Länder, in denen gearbeitet werden soll
 - die geplante Dauer der Arbeit
 - die Währung, in der die Entlohnung erfolgt
 - mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, und
 - die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist und ggf. die Bedingungen der Rückkehr
- u.U. weitere Pflichtangaben - bitte lassen sie sich hierzu anwaltlich beraten, unsere Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Neu: Bereits am ersten Arbeitstag, dem Arbeitnehmer muss eine Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt, sowie über die Arbeitszeit vorliegen.

Die weiteren Nachweise müssen spätestens in 7 Kalendertagen nachgereicht werden.

Für Bestandsmitarbeiter gilt: Beschäftigte, die vor dem 1.08.2022 eingestellt wurden müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern.

Diese Niederschrift muss innerhalb von 7 Tagen erfolgen.

Andere Informationen beispielsweise über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren etc. müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Neu ist auch, dass bei Verstoßen ein Bußgeld von bis zu 2.000€ droht. Beispiel: Gibt ein Unternehmen die wesentlichen Arbeitsbedingungen mit einer qualifizierten elektronischen Signatur heraus, anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen Niederschrift, so kann dies bereits zu einer Geldbuße führen.

Inwieweit sich dies mit dem proklamierten Voranbringen der Digitalisierung verträglich bleibt, bleibt unklar.

Die Kurzfristigkeit dieser neuen Anforderungen an den Arbeitgeber schafft einen gewissen Handlungsdruck.

Wenn sie Musterarbeitsverträge bei Neueinstellungen Nutzen, sollten sie diese umgehend um die neuen Angaben ergänzen, bzw. bei einem Arbeitsrechtler ergänzen lassen.

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1.08.2022 bereits im Betrieb sind, sollten sie überlegen, ob ein Standard schreiben mit den ergänzenden Hinweisen ausreichend sein kann. Bei identischen Arbeitsbedingungen für alle wäre dies u.U. eine schnell umsetzbare Option. Aber auch hier empfiehlt sich die Abklärung und der Entwurf des Schreibens durch einen Spezialisten.

Bezüglich Punkt 4 der obigen Aufzählung über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, ist darauf zu achten, dass freiwillige Zusatzvergütungen nicht durch die neuen vertraglichen Regelungen zu Vergütungsansprüchen werden - was für die Lohnsteuerpauschalierung und die Sozialabgabenbefreiung schädlich wäre.