

Änderungen im Nachweisgesetz – Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen

zum 01.08.2022 tritt auf Grundlage einer EU-Richtlinie eine Änderung des Nachweisgesetzes in Kraft. Das Nachweisgesetz regelt grundsätzlich, welche wesentlichen Vertragsbedingungen bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen sind. Dieser Katalog wurde erheblich erweitert. Die Neuregelung betrifft Arbeitsverträge, die ab dem 01.08.2022 gelten. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind aber auch Altverträge innerhalb einer Frist von 7 Tagen entsprechend anzupassen. Dem gilt es vorzubeugen und die Änderung des Nachweisgesetzes zum Anlass zu nehmen, bestehende Arbeitsverträge zu überprüfen, zu vereinheitlichen und an die neuen Bedingungen anzupassen.

Werden die Anforderungen an das Nachweisgesetz nicht erfüllt, kann das Schadensersatz auslösen und zur Beweislastumkehr im Arbeitsgerichtsprozess führen. Schließlich können Bußgelder von bis zu € 2.000,00 verhängt werden.

Im Kern geht es neben den bestehenden Regelungen, um folgende Neuerungen:

1. Angaben zum Arbeitsort

Hat der Arbeitnehmer das Recht seinen Arbeitsort frei zu wählen (mobile Arbeit), ist das ausdrücklich im Arbeitsvertrag festzuhalten.

2. Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit muss schriftlich festgehalten werden, wobei die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung stehen muss.

3. Klarstellungen zur Vergütung und zur Arbeitszeit

Die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, der Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgeltes sind festzuhalten. Danach wird (endgültig) eine pauschale Abgeltung von Überstunden nicht mehr möglich sein. Es müssen Angaben zu Ruhepausen und Ruhezeiten ebenso geregelt werden, wie Einzelheiten eines Schichtarbeitssystems. Bei Arbeit auf Abruf sind die notwendigen Referenztage und Referenzstunden in den Nachweis aufzunehmen.

4. Verfahren bei Kündigung

Das Verfahren bei Kündigungen ist einschließlich des arbeitsgerichtlichen Verfahrens schriftlich zu erläutern. Als Mindestvoraussetzung wird auf das Schriftformerfordernis der Kündigung, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage Bezug genommen werden müssen.

5. Bezugnahme auf Kollektivvereinbarungen

Finden auf das Arbeitsverhältnis Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Anwendung, sind diese ebenfalls zu erläutern.

Ob eine Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag oder eine Neufassung praktisch sinnvoll ist, hängt vom Einzelfall ab. Kommen Sie bei Fragen gerne und rechtzeitig auf uns zu. Wir helfen Ihnen weiter