

Das Nachweisgesetz – neue Spielregeln

Immer aktuell informiert über
relevante Entwicklungen und
Entscheidungen:

Wirtschaftsrecht
Handelsrecht
Arbeitsrecht
Immobilienrecht



NEWSLETTER

TOP-NEWS

Durch das "Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen" wird zukünftig ein Verstoß gegen die Dokumentationspflicht teuer.

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.

NEUE SPIELREGELN BEI DER GESTALTUNG VON ARBEITS-VERTRÄGEN

Arbeitsverträge sind formlos gültig. Dennoch verwenden Unternehmen ganz selbstverständlich schriftliche Arbeitsverträge, was auch sinnvoll ist, da beide Vertragsparteien eindeutig festhalten, was zwischen ihnen gelten soll. Unbekannt ist allerdings weitgehend, dass der Arbeitgeber bereits seit 1995 durch das „Nachweisgesetz“ verpflichtet ist, die wesentlichen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten. Wenn er sich bisher hieran nicht hielt, hatte das (fast) keine Konsequenzen. Dies wird sich nunmehr ändern: Durch das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“ wird zukünftig ein Verstoß gegen die Dokumentationspflicht teuer. Pro Verstoß, das heißt pro unzureichendem Arbeitsvertrag, kann dann ab dem 01.08.2022 ein Bußgeld bis zu EUR 2.000,00 verhängt werden. Arbeitgeber sind daher gut beraten, große Sorgfalt auf die Formulierung ihrer Arbeitsverträge zu verwenden.

Folgende Bedingungen sind unter anderem zwingend in den Arbeitsverträgen schriftlich zu dokumentieren: Selbstverständlichkeiten wie Name und Anschrift der Vertragsparteien, den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses und die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Arbeitsverträgen. Auch der Arbeitsort, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes, die Dauer des Erholungsurlaubes und die Kündigungsfristen sind zu regeln. Eine wesentliche Ergänzung der bisherigen Dokumentationspflichten besteht hinsichtlich der Arbeitszeiten. So muss bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für

Schichtänderungen angegeben werden. Bei Regelungen zu Überstunden ist auch anzugeben, unter welchen Voraussetzungen diese angeordnet werden können. Über die bisher schon anzugebende Kündigungsfrist hinaus müssen die Arbeitsverträge auf das Schriftformerfordernis und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinweisen. Auch die Fristen zur Dokumentation wurden geändert: Name und Anschrift der Vertragsparteien, die Höhe des Arbeitsentgeltes und die vereinbarte Arbeitszeit müssen dem Arbeitnehmer zukünftig bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung ausgehändigt werden. Bisher hatten die Arbeitgeber hierfür einen Monat Zeit.

Diese Vorgaben sind allerdings nicht nur bei Neuverträgen zu beachten: Auch Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.08.2022 in einem Arbeitsverhältnis standen, sollen nach dem Gesetzentwurf den Arbeitgeber auffordern dürfen, ein entsprechendes Dokument auszuhändigen. Dieses muss dann vom Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen vorgelegt werden. Auch Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen sind schriftlich zu dokumentieren und zwar nunmehr bereits an dem Tag, an dem sie wirksam werden.

Ein entsprechender Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde am 23.06.2022 im Bundestag verabschiedet. Es ist daher damit zu rechnen, dass das Gesetz mit den geschilderten Inhalten am 01.08.2022 in Kraft tritt.

Dr. Thomas Daum
Rechtsanwalt

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.

Ihr Ansprechpartner für Arbeits- und
Dienstvertragsrecht

Dr. Thomas Daum

Rechtsanwalt

Schrade & Partner Rechtsanwälte PartmbB

Hegau-Tower, Maggistraße 5

78224 Singen/Germany

Telefon: +49 (0) 7731 59145-500

Telefax: +49 (0) 7731 59145-510

thomas.daum@schrade-partner.de

www.schrade-partner.de

Unsere tägliche Arbeit ist immer
geprägt von unserem Credo:

Wir geben der Wirtschaft Recht.

Our daily work is guided by
our principle:

**Helping businesses in enforcing
their rights.**

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.