



Rundschreiben 27/2022

Magdeburg, 27. Juli 2022

Neue Regeln für Arbeitsverträge ab dem 1. August 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

für Arbeitsverhältnisse gelten ab dem 1. August 2022 neue Regeln gemäß Nachweisgesetz. Auf die einzelnen Regelungen wird im Nachfolgenden detailliert eingegangen.

Änderung des Nachweisgesetzes

Mit Gesetz vom 23. Juni 2022 wurde das Nachweisgesetz (NachwG) geändert, womit der Katalog des bisherigen Nachweisgesetzes erheblich erweitert wurde. Die Änderung tritt am 1. August 2022 in Kraft. Das neue Nachweisgesetz gilt für alle Betriebe und für alle Arbeitnehmer. Auch Praktikanten können vom Nachweisgesetz erfasst sein. Das ist der Fall, wenn sie nach § 1 Abs. 1 NachwG i. V. m. § 22 MiLoG als Arbeitnehmer gelten. Des Weiteren ist das Nachweisgesetz anders als bisher auch auf Arbeitsverhältnisse unter einem Monat anzuwenden. Für Ausbildungsverhältnisse gilt § 11 BBiG, welcher ebenfalls geändert wurde.

Die sich aus § 2 Abs. 1 NachwG ergebenden Neuerungen sollten für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 oder später beginnen, in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Alternativ ist es möglich, dem Arbeitnehmer ein zusätzliches schriftliches Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Verträge, die zwar vor dem 1. August 2022 geschlossen wurden, bei denen der Arbeitsbeginn jedoch im August 2022 sein soll, müssen die Neuerungen aus § 2 Abs. 1 NachwG enthalten, oder dem Arbeitnehmer ist am ersten Arbeitstag im August zusätzlich ein schriftliches Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen gem. § 2 Abs. 1 NachwG zu übergeben.

Für alle Arbeitsverhältnisse, die am 1. August 2022 bereits bestehen, entsteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Nachweis der in § 2 Abs. 1 NachwG genannten wesentlichen Vertragsbedingungen, wenn der Arbeitnehmer dies vom Arbeitgeber verlangt. Letzterer muss spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung die Niederschrift nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG aushändigen.

Es sind unterschiedliche Fristen festgelegt, wann die Vertragsbedingungen auszuhändigen sind. Bestimmte Angaben sind bereits am ersten Tag erforderlich (Vertragsparteien, Höhe des Entgelts und Arbeitszeit). Weitere Angaben sind spätestens am 7. Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich (z.B. Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Probezeit). Die übrigen Angaben sind dann nach einem Monat zu erteilen. Um unnötige Fehler zu vermeiden, sollten Arbeitgeber spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung entweder den schriftlichen Arbeitsvertrag oder ein schriftliches Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG an den Arbeitnehmer übergeben.

Hauptgeschäftsstelle:

Maxim-Gorki-Str. 13 Tel. 0391/73969-0
39108 Magdeburg Fax 0391/73969-33

VR-Nr. 10787

info@bauernverband-st.de
www.bauernverband-st.de

Geschäftsführender Vorstand:

Olaf Feuerborn (Präsident)
Sven Borchert (1. Vizepräsident)
Maik Bilke (Vizepräsident)
Lutz Trautmann (Vizepräsident)

Hauptgeschäftsführer:

Marcus Rothbart

Bankverbindung:

IBAN: DE81 8109 3274 0107 0058 49
BIC GENODEF1MD1
Steuer Nr. 102 / 141 / 05085
UST-ID Nr.: DE199246805

Bisherige Pflichten des Arbeitgebers

Bereits zuvor regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und diese dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen hatte. 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.

Zusätzliche Pflichten ab dem 1. August 2022

Ab 1. August 2022 müssen zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- sofern vereinbart, 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
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Rechtsfolgen bei Verstößen

Verstöße gegen die Nachweis- und Unterrichtungspflichten führen nicht zur Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen. Die Informationen müssen auch nicht allesamt im Arbeitsvertrag enthalten sein. Stattdessen ist es auch möglich und empfehlenswert, Arbeitnehmer in einem gesonderten Schreiben über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu unterrichten. Bisher blieben Verstöße gegen die Nachweispflicht ohne Folgen für Arbeitgeber. § 4 NachwG n.F. sieht nunmehr bei fehlender oder unzureichender Erfüllung der Nachweispflicht eine Sanktion als Ordnungswidrigkeit vor, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß bewehrt ist. Künftig muss somit unter anderem den leicht zu übersehenden neuen Fristen für die Nachweispflicht besondere Beachtung geschenkt werden.

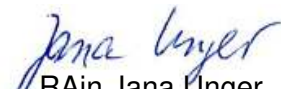
Was Arbeitgeber nun tun sollten

Die Information nach dem Nachweisgesetz kann entweder durch den Arbeitsvertrag erfolgen oder durch eine gesonderte Niederschrift. Vor dem Hintergrund drohender Sanktionen müssen Arbeitgeber nun umgehend ihre arbeitsvertraglichen Mustervorlagen überprüfen und in der Lage sein, die wesentlichen Arbeitsbedingungen gegebenenfalls gesondert nachzuweisen.

Was bei Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen zu beachten ist

Ändern sich die wesentlichen Vertragsbedingungen sind diese Änderungen dem Arbeitnehmer gem. § 3 NachwG n.F. spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden gesetzlichen Regelungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.


Marcus Rothbart
Hauptgeschäftsführer


RAin Jana Unger
Referentin