

Achtung! Wichtiger Hinweis!

Ab 01.08.2022 nur noch schriftliche Arbeitsverträge vor Beschäftigungsbeginn abschließen!

Aufgrund von geänderten EU-Vorgaben treten zum 01.08.2022 Verschärfungen im deutschen Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft. Danach müssen Arbeitgeber zukünftig bei mündlichen oder konkludent geschlossenen Arbeitsverhältnissen bereits am 1. Arbeitstag bestimmte Vertragsbedingungen schriftlich mitteilen. Diese in digitaler Form vorzunehmen, hat der deutsche Gesetzgeber nicht zugelassen.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um die in § 2 NachwG zu dokumentierenden Vertragsbestandteile.

Folgende Punkte sind zukünftig im Vertrag aufzunehmen:

- bei befristeten Arbeitsverträgen ggf. das Enddatum
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- getrennte Aufzählung der Bestandteile des Arbeitsentgelts (z.B. Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen) und deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- sofern zugesagt, Angaben zum Versorgungsträger einer betrieblichen Altersvorsorge
- Angabe der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kündigungsfristen (auch hinsichtlich Probezeit), das Schriftformerfordernis des Kündigungsschreibens sowie die Angaben der für eine Kündigungsschutzklage erforderliche Frist
- ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Da diese gesonderte Dokumentationspflicht durch Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages ersetzt werden kann, sollten Arbeitsverhältnisse einschließlich etwaigen Änderungen ab dem Inkrafttreten nur noch schriftlich vor Beschäftigungsbeginn geschlossen werden. Hierzu kann der nachstehend aktualisierte Mustervertrag verwendet werden. Beide Vertragspartner sollten vor Beschäftigungsbeginn über ein von beiden Seiten unterzeichnetes Exemplar verfügen.

Beschäftigte, die vor dem 01. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Dann gilt eine Frist von sieben Tagen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersvorsorge, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarung müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Verstöße können mit Bußgeldern von bis zu 2.000 € geahndet werden.