

## **Sonderrundschreiben Juni 2022**

### **Hinweis zum neuen Nachweisgesetz:**

**Ab August 2022 müssen alle neuen Arbeitsverträge angepasst werden!**

---

Liebe Mandantinnen,

liebe Mandanten,

der Gesetzgeber hat einen Gesetzentwurf zur Änderung u. a. des Nachweisgesetzes (NachwG) in den Bundestag eingebracht. Das Gesetz soll am 01.08.2022 in Kraft treten. Über den Inhalt möchten wir Sie im Folgenden informieren:

Das NachwG verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die wesentlichen Bedingungen sind u.a.:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Arbeitsort, Arbeitszeit,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer und das Enddatum,
- Beschreibung der Tätigkeit,
- Zusammensetzung und die Höhe/Fälligkeit des Arbeitsentgelts,
- Urlaubsdauer
- Kündigungsfristen.

Diese Vorschrift wird in der Praxis oft missachtet, deshalb sollen Verstöße gegen Nachweispflichten nun mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 € geahndet werden können.

**§ 2 NachwG soll ferner um folgende Punkte erweitert werden:**

- die Dauer der vereinbarten Probezeit (sofern vereinbart); bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss diese zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen (damit dürften nicht mehr generell 6 Monate Probezeit zulässig sein);
- die vereinbarten Ruhepausen und -zeiten; bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren (d.h. mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage!).

Diese Änderungen haben unmittelbare Auswirkungen für die Gestaltung neuer Arbeitsverträge. Aber auch Altverträge sind betroffen, entweder wenn eine Änderung bevorsteht oder auf Verlangen eines Arbeitnehmers, dass ihm ein schriftlicher Nachweis über die o.g. wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsverhältnisses übergeben werden.

In der Gewerbeordnung soll zudem zukünftig eine Regelung über Pflichtfortbildungen getroffen werden. Danach dürfen Arbeitnehmern die Kosten für eine Pflichtfortbildung nicht auferlegt werden. Des Weiteren soll eine Pflichtfortbildung als Arbeitszeit gelten, soweit sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden muss!

**Müssen jetzt alle Arbeitsverträge geändert werden?**

Altverträge müssen nicht geändert werden, außer sie werden geändert oder der/die Mitarbeiter/in verlangt die o.g. Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen (s.o.).

Neue Arbeitsverträge müssen nach der Verabschiedung des Gesetzes allerdings überprüft und angepasst werden, insbesondere um Bußgelder zu vermeiden.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Aktualisierung Ihrer Arbeitsverträge.

Ihr MAW-Team