

Recht

Strengere Nachweispflichten im Arbeitsverhältnis ab August

Nachweisgesetz: Arbeitgeber sollten bestehende Vertragsformulare prüfen und gegebenenfalls aktualisieren –
Bußgelder von bis zu 2.000 Euro können drohen

Kündigung

...nte Damen und H

...ündige ich das mi
... zum nächstm

© AdobeStock / Stockfotos-MG

Der Arbeitnehmer ist ab August vom Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass er im Falle einer Kündigung die dreiwöchige Frist zur

Ab dem ersten August 2022 geschlossene Arbeitsverträge müssen künftig deutlich mehr Pflichtangaben enthalten. Im Falle eines Verstoßes gegen das Nachweisgesetz können Arbeitgebern Bußgelder von bis zu 2.000 Euro drohen.

Grund dafür ist die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die der Gesetzgeber zum 31. Juli 2022 in nationales Recht umzusetzen hat. Neben dem Nachweisgesetz sind auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie die Gewerbeordnung (GewO) betroffen.

Mit den Neuregelungen werden die bereits bestehenden Nachweispflichten bei neuen Arbeitsverhältnissen erheblich erweitert und ergänzt. Darüber hinaus ergeben sich aus der neuen Gesetzeslage auch für bestehende Arbeitsverhältnisse nunmehr Auskunftspflichten für den Arbeitgeber.

Kürzere Fristen

So haben auch Arbeitnehmer mit in der Vergangenheit geschlossenen Arbeitsverträgen nach dem neuen Nachweisgesetz einen entsprechenden Informationsanspruch, dem Arbeitgeber nun innerhalb einer Frist von sieben Tagen nachkommen müssen.

Die bisherigen Fristen zur Erbringung des Nachweises werden außerdem verkürzt. Jetzt gilt unter anderem, dass bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung die Identität der Vertragsparteien, die vereinbarte Arbeitszeit sowie Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts bereits schriftlich vorliegen müssen. Vertragsänderungen müssen umgehend, spätestens am Tage ihrer Wirksamkeit, schriftlich mitgeteilt werden.

Besondere Hinweispflichten bei Kündigungen

In Bezug auf Kündigungen ist neben der Frist nunmehr auch das beim Ausspruch einer Kündigung einzuhaltende Verfahren festzuhalten. Dabei hat der Arbeitgeber auch auf die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinzuweisen.

Um den neuen Anforderungen zu genügen und Bußgelder zu vermeiden, sollten daher bisher von Arbeitgebern genutzte Vertragsformulare durchgesehen und gegebenenfalls aktualisiert werden.



WEIDMANN AMIN + PARTNER
RECHTSANWÄLTE NOTARE

Dagmar Laubscher-Tietze,
Florian Manhart,
Kanzlei Weidmann Amin & Partner,
65185 Wiesbaden,
Tel.: 06 11/3 99 21,
www.weidmann-amin.de