

Sind Ihre Arbeitsverträge noch aktuell?

Zum 1. August 2022 wurde das Nachweisgesetz umfassend geändert. Welche zusätzlichen Angaben Arbeitgeber in neuen Arbeitsverträge aufnehmen muss, erläutert Rechtsanwalt Constantin Martinsdorf in seiner aktuelle Kolumne. Und das sind einige.

Von Constantin Martinsdorf

Ein Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden – gleichwohl ist das natürlich absolut üblich. Dennoch haben Arbeitgeber nach dem sog. Nachweisgesetz besondere Pflichten. Sie müssen danach die wesentlichen Arbeitsbedingungen/Vertragsbedingungen schriftlich festhalten und dem Arbeitnehmer aushändigen. Seit dem 01.08.2022 gelten erweiterte gesetzliche Nachweispflichten.

Zu den bereits bestehenden Pflichtangaben sind jetzt insbesondere Angaben zur Dauer der Probezeit – wenn vereinbart -, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden bzw. Voraussetzung der Anordnung von Überstunden – wenn vereinbart -, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten und – wenn vereinbart – Angaben zum Schichtsystem und Schichtrhythmus bzw. zur Änderung des Schichtsystem schriftlich niederzulegen.

Umfassende Dokumentationspflichten sind auch bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuhalten (z.B. die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden). Außerdem muss nun ein ggf. bestehender Anspruch auf eine unternehmensseitig gewährte Fortbildung schriftlich festgehalten werden. Gleiches gilt für eine betriebliche Altersversorgung. Hier soll grundsätzlich der Name und die Anschrift des Versorgungsträger schriftlich dokumentiert werden.

Eine E-Mail reicht nicht aus

Der Arbeitnehmer soll zudem – untypisch für das deutsche Arbeitsrecht – in Schriftform über das bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren und die Kündigungsfristen sowie die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage (3 Wochen ab Zustellung der Kündigung) informiert werden. Auch dies muss in Schriftform erfolgen. Eine elektronische Dokumentation reicht keinesfalls aus. So ist z.B. die Übersendung einer E-Mail an den Arbeitnehmer nicht ausreichend, um die Voraussetzungen des Nachweisgesetzes zu erfüllen.

Die neuen Pflichtangaben sind für alle neuen Mitarbeiter, d.h. alle Mitarbeiter die am bzw. nach dem 01.08.2022 eingestellt worden sind, einzuhalten. Auch im Ausbildungsverhältnis sind zusätzliche Nachweispflichten gemäß § 11 Berufsbildungsgesetz einzuhalten.

Änderung von Altverträgen nur auf Verlangen

Alte Arbeitsverträge sind nur anzupassen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Dies muss dann aber in sieben Tagen ab Antragstellung erfolgen.

Tatsächlich sind Verstöße gegen die Vorschriften des neuen Nachweisgesetzes nunmehr auch bußgeldbewehrt. Bei einem Verstoß kann ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro verhängt werden.

Sind Ihre Arbeitsverträge aktuell? Sprechen Sie uns gerne an! Wir prüfen Ihre Arbeitsverträge und erstellen notfalls auch neue Arbeitsverträge unter Berücksichtigung des aktuellen Nachweisgesetzes.

Constantin Martinsdorf

Rechtsanwalt | Juniorpartner
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Bietmann
Rechtsanwälte
Steuerberater

Anwaltskanzlei Bergisch Gladbach-Bensberg

Kölner Straße 2, 51429 Bergisch Gladbach
Telefon: 02204 918900-0; Fax: 02204 918900-1
Mail: bensberg@bietmann.eu
Website: www.bietmann.eu

Zur Person: Constantin Martinsdorf ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Einer seiner besonderen Tätigkeitsschwerpunkte liegt im Urheber- und Medienrecht. Er ist Ihr Ansprechpartner in allen Fragen des Arbeitsrechtes und der neuen und „alten“ Medien.



Die bundesweit tätige Sozietät Bietmann ist seit Beginn des Jahres 2019 in den ehemaligen Räumen der Deutschen Bank in zentraler Lage in Bensberg mit Rechtsanwälten und Steuerberatern im rheinisch-bergischen Raum tätig.

Die Sozietät ist für ihre qualifizierte Arbeit in der Steuerberatung überregional bekannt. Zu den Kunden gehören insbesondere mittelständische Unternehmen, als auch größere nationale wie internationale Unternehmen und Konzerne sowie Verbände und Privatpersonen. Die steueroptimierte Beratung steht bei uns im Vordergrund.

In streitigen gerichtlichen Auseinandersetzungen wird die Arbeit unserer Steuerabteilung ergänzt durch qualifizierte und berufserfahrene Rechtsanwälte mit dem Schwerpunkt Steuerrecht.

Mit einem hohen Maß an Expertise und Spezialisierung begleiten wir Unternehmen und Privatpersonen insbesondere auch im Bereich des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts und sichern so eine umfassende, effiziente und zielorientierte Beratung und Vertretung unserer Mandanten auf dem gesamten Gebiet des

Steuerrechts.

Gegründet wurde die Sozietät vor nunmehr 30 Jahren von dem heutigen Seniorpartner, **Prof. Dr. Rolf Bietmann**, der als Anwalt und Hochschullehrer sowie als Vorsitzender der Erfurter Gesellschaft zur Pflege des Arbeitsrechts am Sitz des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt bundesweit bekannt ist.

Weitere Beiträge der Kanzlei Bietmann