

DAS NEUE NACHWEISGESETZ STEUERLUCHS

STEUERLUCHS VOM 03.08.2022



Das Nachweisgesetz (NachwG) regelt die Informations- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber. Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) musste das Nachweisgesetz geändert werden. Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dafür hatten Arbeitgeber nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Monat lang Zeit.

Dies betraf folgende Punkte:

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

Die Neuregelung betrifft alle Neueinstellungen ab dem 1. August 2022, wobei der Arbeitgeber bereits am ersten Arbeitstag dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit aushändigen muss.

Die weiteren Nachweise müssen binnen sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Arbeitnehmer, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen informiert werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Dann gilt eine Frist von sieben Tagen.

Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen dem Arbeitnehmer spätestens innerhalb eines Monats schriftlich mitgeteilt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben.

Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Die elektronische Form reicht nach dem deutschen Gesetz entgegen den europäischen Vorgaben nicht aus.

Hinweis:

Ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz war bisher nicht bußgeldbewehrt. Zwar konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schadensersatzforderungen bei Verstößen geltend machen, in der Praxis waren diese

Fälle allerdings selten. Nach der Gesetzesänderung droht bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz neuerdings ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß.