

2.000 Euro Bußgeld möglich – Das neue Nachweisgesetz

11. Juli 2022

Arbeitgeber müssen jetzt reagieren

2.000 Euro Bußgeld möglich – pro Verstoß

Ab dem 01.08.2022 treten die Neuerungen im Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft.

Dies bringt für Arbeitgeber zusätzlichen Aufwand, denn Arbeitsvertragsmuster müssen für alle neuen Arbeitsverhältnisse ab dem 01.08.2022 überprüft und ggf. angepasst werden.

Außerdem soll der Arbeitgeber ein Informationsblatt anfertigen, das allen Arbeitnehmern Fragen zu diesem Thema beantwortet, sofern gewünscht.

Der Arbeitgeber muss die Schriftform wahren, das NachwG sieht dies ausdrücklich vor. Textform, z.B. E-mail oder Fax ist nicht ausreichend!

Bei jedem Verstoß droht ein Bußgeld von 2.000 Euro. Wer also aus Prinzip gegen das Schriftformerfordernis verstößt, die Auskünfte nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt, muss sich – gerade bei einer hohen Anzahl von Arbeitnehmern – auf Bußgelder einstellen.

Die Nachweispflicht des Arbeitgebers betrifft nach dem Gesetz zwar nicht unmittelbar den Arbeitsvertrag, da aber üblicherweise die Nachweispflichten des Arbeitgebers durch den Arbeitsvertrag erfüllt werden, heißt das, dass Arbeitsverträge schriftlich abgeschlossen werden sollten, d.h. ausgedruckt und eigenhändig von beiden Seiten unterzeichnet. Eine Unterzeichnung per digitaler Signatur wird nicht ausreichen.

Mindestinhalt ist künftig:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des

Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,

- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Weitere erforderliche Informationen, sofern dies in Betracht kommen, sind:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

Handeln Sie jetzt. Wir beraten Sie gern.



Maria Kämpfe-Kraus

- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Privates Baurecht
- Forderungsmanagement
- Arbeitsrecht
- Verkehrsrecht

zurück zur Übersicht

Wir stehen Ihnen gerne im gesamten Bereich des Wirtschaftsrechts zur Seite, unter anderem in den folgenden Bereichen:

- Arbeitsrecht
- Baurecht (Privates)
- Erbrecht und Erbschaftsteuerrecht
- Familienrecht
- Forderungsmanagement
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Mietrecht
- Steuerrecht und Steuerstrafrecht
- Unternehmensnachfolge
- Verkehrsrecht