



Rundschreiben

22. Juli 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,
werte Innungsbetriebe,

das Nachweisgesetz sah bereits bislang weitreichende Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer vor. Gleichzeitig sah es keine unmittelbare Sanktion vor, wenn der Arbeitgeber die Informationspflicht nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllte.

Dies ändert sich zum 1. August 2022. Mit der Neufassung des Nachweisgesetzes werden künftig die Bedingungen für die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen verschärft.

Für ab August neu geschlossene Arbeitsverträge gilt: Der Arbeitgeber hat bereits am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses schriftlich über Namen, Anschrift der Parteien, Höhe des Arbeitsentgelts sowie die vereinbarte Arbeitszeit zu informieren. Weitere Angaben sind spätestens am 7. Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich (z.B. Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Probezeit). Für die übrigen Angaben hat der Arbeitgeber insgesamt einen Monat Zeit.

Weil eine zeitliche Aufteilung der Pflichtangaben unnötigen Aufwand bedeutet, bietet es sich an, dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag einen vollständigen schriftlichen Nachweis über die vereinbarten Arbeitsbedingungen zu übergeben oder alle notwendigen Angaben bereits in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Nach den Änderungen im Nachweisgesetz müssen Arbeitsverträge ab 1. August 2022 insbesondere nachfolgende Pflichtangaben enthalten:

- **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts:** Dazu gehören sämtliche Vergütungsbestandteile wie die Vergütung für Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Auch die Fälligkeit und die Art der Auszahlung sind anzugeben.
- **Vereinbarte Arbeitszeit:** Hierzu zählen auch Ruhepausen.
- **Überstunden:** Möglichkeiten/Voraussetzungen der Anordnung.
- **Vereinbarung zum Arbeitsort.**
- **Dauer des jährlichen Urlaubs.**
- **Dauer der Probezeit:** sofern eine vereinbart wurde.
- **Exakte Regelungen einer Teilzeitbeschäftigung:** Wie viele Stunden sind genau zu erbringen und wann sind diese zu leisten.
- **Fortbildungsanspruch:** Umfang (falls vereinbart).
- **Angebote einer betrieblichen Altersvorsorge** und Angaben zum jeweiligen Versorgungsträger.
- **Hinweise auf anwendbare Tarifverträge** sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
- **Bedingungen einer Kündigung** des Arbeitsverhältnisses: Dazu gehört, welches Verfahren bei der Kündigung von den beiden Parteien einzuhalten ist (mindestens Schriftform und die Fristen müssen angegeben werden) und welche Fristen für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage einzuhalten sind.



Rundschreiben

Bei Verstoß gegen die neuen Pflichten drohen Bußgelder bis 2.000,00 Euro. Für den Abschluss aller neuen Arbeitsverhältnisse wird unbedingt empfohlen, die neuen Pflichtangaben und -vorgaben für den Nachweis an den Arbeitnehmer zu beachten. Einzelheiten der Vorgaben an den neuen Nachweis und insbesondere der Umfang der Erläuterungen sind noch umstritten; hierzu bleiben klarstellende Hinweise durch den Gesetzgeber oder die Rechtsprechung abzuwarten.

Wie ist mit Altverträgen umzugehen?

Hier muss der Arbeitgeber die genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen (innerhalb einer Woche) nur aushändigen, wenn er vom Arbeitnehmer hierzu aufgefordert wird. Er muss also nicht von sich aus tätig werden. Dies gilt auch für nur mündlich geschlossene Altverträge.

Wichtig zu wissen: Es gibt keine Übergangsfrist, Arbeitgeber sind angehalten, die neuen Regelungen ab 1. August 2022 anzuwenden.

ZVDH-Muster-Arbeitsverträge

Der ZVDH hat die nach dem neuen Nachweisgesetz notwendigen Änderungen in den drei wichtigsten Muster-Arbeitsverträgen für gewerbliche und für kaufmännische/technische Arbeitnehmer (änderbare Word-Dokumente) bereits vorgenommen. Sie finden die neuen Muster in der Anlage und als Download im Mitgliederbereich. Die weiteren Vertragsmuster werden sukzessive angepasst.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks
Schleswig-Holstein