



Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir erlauben uns heute, Sie auf eine gesetzliche Änderung hinzuweisen, die ausnahmslos alle Arbeitgeber betrifft.

Bin ich betroffen?

Ja, wenn Sie Arbeitnehmer beschäftigen oder Arbeitnehmer einstellen werden.

Um was geht es?

Ab dem 01.08.2022 müssen viel mehr Angaben in einem Arbeitsverhältnis fixiert werden; und das schriftlich. Verstöße gegen die neuen Regeln können mit einem Bußgeld bis zu € 2.000,00 geahndet werden.

Was muss ich bei bestehenden Arbeitsverhältnissen tun?

Bei Altverträgen müssen Sie erst auf Nachfrage des Mitarbeiters aktiv werden.

- ➔ Nutzen Sie die angehängte Stichwortliste, füllen alles aus und geben dem Mitarbeiter die ausgefüllte Liste innerhalb von 7 Tagen oder
- ➔ melden Sie sich bei uns und wir überprüfen für eine Pauschale, was dem Mitarbeiter mitgeteilt werden muss.

Was muss ich bei Neueinstellungen ab dem 01.08.2022 tun?

Halten Sie die zusätzlichen Angaben schriftlich fest, z.B. in dem Arbeitsvertrag.

- ➔ Nutzen Sie die angehängte Stichwortliste und ergänzen alle Angaben selbst oder
- ➔ melden Sie sich bei uns und wir überprüfen für eine Pauschale, was in Ihrem Arbeitsvertrag oder in Ihrem Arbeitsvertragsmuster fehlt, um dem neuen Regelungen des Nachweisgesetzes zu genügen.

Kann ich das alles den Mitarbeitern online oder per Mail mitteilen?

Leider nein! „Schriftlich“ bedeutet auf Papier, nicht online und nicht per Mail! Auch das kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Kann ich etwas selbst machen?

Nutzen Sie die angehängte Stichwortliste, um alle zusätzlichen Angaben schriftlich zu fixieren.

Dies ist die schnellste Lösung, jedoch ersetzt dies keine juristische Beratung für Ihren Einzelfall und wir können für Ihren Einzelfall keine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität übernehmen – dies geht nur mit einer zusätzlichen anwaltlichen Beratungstätigkeit in Ihrem Einzelfall.

Wie unterstützen wir Sie?

Wir überprüfen einen konkreten bestehenden Arbeitsvertrag oder Ihr Arbeitsvertragsmuster hinsichtlich der Regelungen nach dem Nachweisgesetz und teilen Ihnen mit, welche Angaben nach dem Nachweisgesetz fehlen und ergänzt werden müssen – für eine Pauschale je Vertrag oder Muster in Höhe von € 375,00 netto.

Gerne unterstützen wir Sie auch bei der inhaltlichen Überarbeitung Ihrer Arbeitsverträge oder Arbeitsvertragsmuster – sprechen Sie uns für ein Angebot einfach an oder schreiben Sie eine E-Mail an: info@akvr.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und allerbeste Grüße aus Frankfurt!

Ihr Team der Anwaltskanzlei Reichert

Rechtsanwältin Pia Tkotz und Rechtsanwalt Veit Reichert

Telefon: 069 / 17 32 62 740

E-Mail: info@akvr.de





Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes

Zu den gesetzlich vorgesehenen wesentlichen Arbeitsbedingungen erteilen wir Ihnen in der Reihenfolge des § 2 Abs. 1 NachwG den folgenden Nachweis:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Enddatum oder die vorhersehbare Dauer
4. Arbeitsort oder Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann
5. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
6. Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
7. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile, deren Fälligkeit und Art der Auszahlung
8. vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat





10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
13. wenn eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt wurde, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitgeber)

Rechtliche Hinweise zur Nutzung

Die Verwendung dieses Musters kann keine Rechtsberatung im Einzelfall ersetzen und es ist nicht für einen konkreten Einzelfall wiedergegeben. Dieses Muster ersetzt unter keinen Umständen eine anwaltliche Beratung. Daher können wir für Ihren Einzelfall keine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität dieses Musters übernehmen – dies geht nur mit einer zusätzlichen anwaltlichen Beratungstätigkeit in Ihrem Einzelfall.

Sie können sich zur Prüfung konkreter Rechtsprobleme gerne jederzeit an uns wenden:

Anwaltskanzlei Reichert
Telefon: 069 / 17 32 62 740
E-Mail: info@akvr.de

