Wie müssen Sie als Arbeitgeber seit dem 01.08.2022 für transparente Arbeitsbedingungen sorgen?

Sehr geehrte Mandantin,   
sehr geehrter Mandant,

der Überarbeitung des Nachweisgesetzes schenkte kaum jemand große Beachtung - dafür schlägt sie, seit das Inkrafttreten zum 01.08.2022 bekannt geworden ist, umso größere Wellen. Denn das Gesetz wurde sowohl inhaltlich als auch von den Fristen her deutlich verschärft.

Zuvor hatten Sie als Arbeitgeber lediglich die Pflicht, Ihren Arbeitnehmern innerhalb eines Monats nach Arbeitsbeginn die Bedingungen des Arbeitsvertrags in Schriftform zu übergeben. Und selbst wenn Sie diese Frist versäumten, hatten Sie keine unmittelbaren Sanktionen zu befürchten. Nun müssen Sie einige Bedingungen bereits am ersten Arbeitstag aushändigen und dann eine deutlich umfangreichere Niederschrift nachreichen als früher. Grundsätzlich gilt das zwar nur für neue Verträge, doch bei Altverträgen gibt es ebenfalls Handlungsbedarf, wenn ein Arbeitnehmer eine entsprechende Anpassung verlangt.

Daher ist es dringend geboten, die bisherigen Vorlagen für Arbeitsverträge an die neuen Regelungen anzupassen und die verkürzten Fristen im Auge zu behalten - nicht zuletzt, um die jüngst eingeführten Geldbußen abzuwenden.

|  |  |
| --- | --- |
|  | In unserer **Infografik auf der nächsten Seite** erfahren Sie, welche Neuerungen sich durch das neue Nachweisgesetz ergeben und was das für Sie bedeutet. Gerne unterstützen wir Sie bei Einzelfragen, die sich bestimmt ergeben werden. |

Mit freundlichen Grüßen

Ein Bild, das Text enthält.

Automatisch generierte Beschreibung