



Sondernewsletter

Neues Nachweisgesetz (NachwG) ab 1.08.2022

Im Zuge der Umsetzung der europäischen „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ hat der Bundestag am 23.06.2022 u.a. eine Neuregelung des Nachweisgesetzes beschlossen, welche bereits zum 01.08.2022 in Kraft tritt und die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern, die ab dem 01.08.2022 neu eingestellt werden, deutlich erweitert; dies gilt künftig auch ausdrücklich für vorübergehend beschäftigte Aushilfen.

Bereits mit dem bis zum 31.07.2022 geltenden Nachweisgesetz wurde der Arbeitgeber verpflichtet, folgende für das Arbeitsverhältnis geltende wesentliche Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.



Ab dem 01.08.2022 muss die vom Arbeitgeber unterzeichnete und dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag auszuhändigende Niederschrift noch folgende zusätzliche Informationen enthalten:

- Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Freie Wahl des Arbeitsortes, sofern vereinbart
- Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen, sonstige Vergütungsbestandteile
- Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, sofern vereinbart
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, sofern bAV gewährt wird und nicht der Versorgungsträger zur Information verpflichtet ist
- Einzuhaltendes Verfahren bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden

Die elektronische Form der Übermittlung bleibt weiterhin ausgeschlossen.



Arbeitnehmer, die vor dem 01.08.2022 eingestellt wurden, müssen nur dann schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber hierzu ausdrücklich auffordern; dann gilt eine Frist von sieben Tagen.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber künftig den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung schriftlich unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Hinweis: Bei einer fehlenden oder unzureichenden Erfüllung der Nachweispflicht droht nun erstmals ein Bußgeld von bis zu 2.000.- Euro je Verstoß. Bereits aus diesem Grund sollten Arbeitgeber beim Abschluss von neuen oder der Änderung von bestehenden Arbeitsverträgen die aktuellen Anforderungen kennen und berücksichtigen. überprüfen und gegebenenfalls anpassen.