

Änderungen im Nachweisgesetz

- Das Nachweisgesetz (NachweisG) regelt die Vorgaben an den Arbeitgeber zur schriftlichen Niederlegung der **wesentlichen Vertragsbedingungen**.
- Dies kann, muss jedoch nicht zwingend, im Rahmen des Arbeitsvertrages geschehen.
- Nach dem neugefassten § 1 NachwG gilt das NachwG nun **für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, also auch für die – nach dem alten § 1 NachwG – vorher ausgenommenen Aushilfen.
- Eine Neuregelung haben auch die **Fristen** erfahren:
 - So muss dem Arbeitnehmer spätestens **am ersten Arbeitstag** eine Niederschrift der Angaben in Bezug auf Namen und Anschrift der Parteien, des Arbeitsentgelts und der Arbeitszeit vorliegen.
 - Bis spätestens **zum siebten Tag** nach Arbeitsbeginn muss dem Arbeitnehmer eine Niederschrift mit den meisten übrigen Angaben (z.B. Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Angabe der Probezeit, Anordnung von Überstunden) überreicht werden.
 - Alle übrigen Angaben müssen ihm **innerhalb eines Monats** schriftlich mitgeteilt werden.
- Auch etwaige Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis, müssen dem Arbeitnehmer künftig spätestens an dem Tag schriftlich mitgeteilt werden, an dem die Änderungen wirksam werden.
- Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten stellt ab dem 1. August 2022 eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit Bußgeldern von bis zu 2.000 € geahndet werden.

Ab dem Stichtag des 1. August 2022 sind folgende Arbeitsbedingungen zusätzlich schriftlich festzuhalten:

- Das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seinen jeweiligen Arbeitsort frei wählen kann, falls eine solche Vereinbarung getroffen werden soll;
- Die Dauer der Probezeit, falls eine solche vereinbart werden soll;
- Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie an deren Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;
- Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen;

Ab dem Stichtag des 1. August 2022 sind folgende Arbeitsbedingungen zusätzlich schriftlich festzuhalten:

- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (insb. Zahl der mind. zu vergütenden Stunden, Zeitrahmen für die Erbringung der Arbeitsleistung und Frist für Mitteilung der Arbeitszeit), falls eine solche vereinbart werden soll;
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, falls eine solche vereinbart werden soll;
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- Wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; diese Nachweispflicht entfällt jedoch, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist;

Ab dem Stichtag des 1. August 2022 sind folgende Arbeitsbedingungen zusätzlich schriftlich festzuhalten:

- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, 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 (§ 2 Nr. 14 NachwG);
- Ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen;
- Darüber hinaus werden umfassende Pflichten bei Auslandstätigkeiten von Arbeitnehmern begründet, wenn diese vier aufeinanderfolgende Wochen überschreiten.

Ab dem Stichtag des 1. August 2022 sind folgende Arbeitsbedingungen zusätzlich schriftlich festzuhalten:

- Für alle ab dem 1. August 2022 beginnenden Arbeitsverhältnis stellt sich die Frage, ob die zuvor genannten Nachweise bereits im Rahmen des Arbeitsvertrages realisiert werden (Vorteil: Nur ein Dokument, Einfachheit) oder ob der Arbeitnehmer neben dem Arbeitsvertrag durch ein zusätzliches Nachweisdokument informiert wird (Vorteil: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird nicht eingeschränkt). Welche Möglichkeit praktikabler ist, bedarf einer Erwägung im Einzelfall.
- Die Neuerungen im NachwG bedeuten auch nicht, dass auch alle bereits bis einschließlich zum 31. Juli 2022 geschlossenen Arbeitsverträge einer Änderung bedürfen. Vielmehr ergibt sich hier ein Handlungsbedarf des Arbeitgebers nur dann, wenn er von seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Nachweis aufgefordert wird. In diesem Fall ist er jeweils innerhalb von sieben Tagen verpflichtet, die erforderlichen Nachweise schriftlich durch eine Nachweisurkunde auszuhändigen.