

Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie im Nachweisgesetz

Für bis 31.07.2022 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse gilt:

Dem Arbeitnehmer ist nach § 5 NachwG auf Verlangen spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 auszuhändigen;
die Niederschrift mit den übrigen Angaben spätestens einen Monat nach der Aufforderung.

Für ab dem 01.08.2022 geschlossene Arbeitsverträge gilt:

Nachweisgesetz

Ab hier wird im Einzelnen aufgezählt, inwiefern das Nachweisgesetz geändert wurde und für welche Arbeitsbedingungen die schriftliche Nachweispflicht gilt (§ 2). Die Neuerungen ab 1. August 2022 sind in roter Schrift eingefügt, die durchgestrichenen Passagen finden sich im neuen Gesetzeswortlaut nicht mehr.

§ 1 Anwendungsbereich

Das Nachweisgesetz gilt ab 1. August 2022 für alle Arbeitnehmer und Praktikanten. Die Ausnahme „... es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden...“ wurde ersatzlos gestrichen.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat ~~spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses~~ die wesentlichen Vertragsbedingungen **des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4** schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

Nr.	Vorgeschriebener Inhalt	Bis spätestens	Verweis möglich
1.	der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	1. Arbeitstag	
2.	der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	
3.	bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	

4.	der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsplatz frei wählen kann,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	
5.	eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	
6.	sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung
7.	die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,	1.Arbeitstag	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung
8.	die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,	1.Arbeitstag	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung
9.	bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.,	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung
10.	sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen	7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung
11.	die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	1 Monat nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung/ Gesetz
12.	ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung	1 Monat nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung/ Gesetz

13.	wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.,	1 Monat nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung/ Gesetz
14.	die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,	1 Monat nach vereinbartem Beginn AV	Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung/ Gesetz
15.	ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.	1 Monat nach vereinbartem Beginn AV	

§3 Änderungen

Arbeitgeber muss Änderungen in den Arbeitsbedingungen nun am Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, mitteilen

Schriftlich

Nicht bei Änderungen der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

§ 4 Bußgeldvorschriften

Bis zu 2.000 Euro Bußgeld drohen für folgende Fälle:

Bei Neuverträgen ab 1. August 2022: nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt

Bei Änderungen ab 1. August 2022: nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig