

Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG)

Nachweisgesetz

§ 1 (Anwendungsbereich)

Wer hat Anspruch eine schriftliche Erfassung der Mindestinhalte?

- Jeder Beschäftigte
- Keine Ausnahme mehr für vorübergehende Aushilfen (max. 1 Monat)

§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG (Mindestinhalte Arbeitsvertrag)

In dem Arbeitsvertrag (schriftlich) aufzunehmen sind:

1. Name und Anschrift beider Vertragsparteien
2. Beginn der Beschäftigung
3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Der Arbeitsort, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem Arbeitsort beschäftigt sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann.
5. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
6. Dauer der Probezeit, wenn vereinbart
7. Die Höhe des Arbeitsentgelts, Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sind jeweils getrennt anzugeben. Deren Fälligkeit und die Art der Auszahlung.
8. Die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, sowie bei vereinbarter Schichtarbeit, das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
9. Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
 - a) Vereinbarung, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbracht werden muss.
 - b) Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden.
 - c) Der Zeitrahmen der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist.
 - d) Die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitteilen muss.

10. Anordnung von Überstunden, wenn vereinbart und die Voraussetzungen.
11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs.
12. Anspruch auf Fortbildung
13. Wird eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt, besteht Nachweispflicht über den Namen und Anschrift des Versorgungsträgers, dieses entfällt wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

14. Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - Kündigungsfristen
 - in schriftlicher Form
 - Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
 - verkürzte Kündigungsfrist während der Probezeit.

15. Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

§ 2 Abs. 4 NachwG (Verweis)

Zwingende Angaben des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG durch Verweis auf die aus das Beschäftigungsverhältnis anwendbaren einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen ersetzen.

Dies ist bei folgenden Angaben möglich:

- Dauer der Probezeit
- Entlohnung
- Vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtsysteme
- Anordnung von Überstunden
- Dauer des Urlaubs
- Anspruch auf Fortbildung
- Betriebliche Altersversorgung
- Kündigung

§ 2 Abs. 1 S. 1 u. 3 NachwG (Form des Nachweises)

- Schriftlich
- Eigenhändig vom Arbeitgeber unterzeichnet
- Keine digitale Signatur (elektronisch)
- Nachträgliche Änderungen schriftlich mitteilen (§ 3 NachwG)

Zugang des Nachweises

- Auf jeden Fall dokumentieren bspw.: bei Aushändigung Erhalt auf der Kopie bestätigen lassen.

§ 5 NachwG (Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bei Altverträgen vor dem 01.08.2022)

- Keine Nachweispflicht, wenn die geforderten Angaben bereits im Arbeitsvertrag enthalten sind.
- Sonst Informationspflicht erst **auf Verlangen des Arbeitnehmers**
 - Spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 – 10)
 - Spätestens 1 Monat nach Zugang der Aufforderung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11 – 15)

§ 4 NachwG (Was passiert beim Verstoß gegen das NachwG?)

- Nicht richtig, vollständig, in vorgeschriebener Weise oder rechtzeitig
 - Der Arbeitsvertrag ist weiterhin wirksam, aber Frage der Beweislast.
 - **Ordnungswidrigkeit: Geldbuße von bis zu 2.000 € (pro Fall!)**