

Unterschrift Arbeitnehmer/in



Die Neuerungen im Nachweisgesetz

Was ist seit dem 01.08.2022 neu und muss „nachgewiesen“ werden?

Warum wurde das Gesetz angepasst?

Hintergrund ist eine EU-Richtlinie, welche fordert, dass die Arbeitsbedingungen genau dokumentiert werden. Diese wurde nun in nationalem Recht umgesetzt.

Was ist das Ziel des NachwG?

Das Nachweisgesetz hat die Stärkung und die Erweiterung der Rechte von Arbeitnehmenden im Fokus. Auch vor der Modernisierung zum 01.08.2022 mussten Unternehmen bestimmte wesentliche Arbeitsbedingungen nachweisen. Diese sind im § 2 NachwG einzeln aufgeführt und wurden nun um weitere Punkte ergänzt.

Das Gesetz verlangt, dass Unternehmen einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen erbringen müssen. Dies kann direkt mit dem Arbeitsvertrag erfolgen.

Bedingungen, die nicht im Arbeitsvertrag geregelt sind, müssen dann im Nachgang dokumentiert und den Arbeitnehmenden ausgehändigt werden.

Für wen gilt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitnehmenden - unabhängig von ihrer geplanten Beschäftigungszeit, Praktikant:innen und Auszubildende (nach § 11 BBiG).

Was muss zusätzlich nachgewiesen werden?

Weitere ergänzende Informationen sind u. a.:

- bei vereinbarter Probezeit die konkrete Dauer der Probezeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Entgeltes einschließlich aller einzeln zu benennenden Bestandteile und deren Fälligkeit bzw. Auszahlung
- Ruhepausen, Ruhezeiten und bei vereinbarter Schichtarbeit der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

- das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten einzuhaltende Verfahren: mindestens Schriftformerfordernis, Fristen für die Kündigung sowie die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage

Wie erfolgt die Umsetzung des Gesetzes?

Die Anwendung gilt für alle Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022; bei bestehenden Arbeitsverhältnissen nur, wenn Mitarbeitende es verlangen.

Reicht eine Mitteilung per E-Mail?

Nein. Arbeitgebende müssen die erforderlichen Unterlagen den Mitarbeitenden schriftlich und mit Unterschrift aushändigen.

Praxishinweis

Seitens der Arbeitgebenden ist nun deutlich mehr Aufklärungsarbeit gegenüber den Arbeitnehmenden zu leisten. Diese ist in einem gesonderten Nachweisschreiben ausreichend.

Achtung: Arbeitgebende sind rechtlich nicht an Willenserklärungen im Nachweisschreiben gebunden und können somit im Nachgang einseitig diese abgegebenen Erklärungen ändern.

Deshalb sollten Arbeitnehmende bei der Verhandlung zum Arbeitsvertrag darauf achten, dass für sie wichtige Sachverhalte direkt im Arbeitsvertrag aufgenommen werden und somit eine rechtliche Bindung für beide Seiten besteht. Änderungen können dann nur beidseitig einvernehmlich oder durch Änderungskündigung erfolgen.

Ihr möchtet beim Arbeitgebenden ein Nachweisdokument anfordern, es sind Euch Fehler oder Unklarheiten im Arbeitsvertrag bzw. dem Nachweisdokument aufgefallen? Wendet Euch an uns, wir helfen weiter.

Euer Betriebsrat