

## Neues zum Nachweisgesetz

### Ursprüngliche Regelung

Das Gesetz konkretisiert Verpflichtungen im Rahmen des Individualarbeitsrechts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und nennt die in der Niederschrift des Arbeitsvertrages mindestens zu dokumentierenden Inhalte. Zu den Mindestinhalten zählen:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- bei einem befristeten Vertrag die geplante Dauer der Beschäftigung
- den Arbeitsort, bei wechselnden Orten einen Hinweis dazu
- eine Tätigkeitsbeschreibung
- die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich von Zuschlägen
- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

### Was gilt für neue Arbeitsverhältnisse?

Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig zusätzlich bei nach dem 01.08.2022 begründeten Arbeitsverhältnissen aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristetem Arbeitsverhältnis
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- die Vergütung von Überstunden
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls vereinbart
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein Anspruch auf eine etwaige Fortbildung
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
- das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitern einzuhaltende Verfahren
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

### Was gilt für bestehende Arbeitsverhältnisse?

Auch für vor dem 01.08.2022 begründete Arbeitsverhältnisse können die neuen Regelungen Anwendung finden. Arbeitgeber müssen die entsprechenden Nachweise erst nach Aufforderung durch einzelne Beschäftigte am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung für besonders wichtige Angaben wie Gehaltshöhe und Arbeitszeit bzw. nach einem Monat für alle anderen Bedingungen aushändigen. Die neuen Regelungen verfolgen das Ziel einer transparenten und vorhersehbaren Beschäftigung und damit verbunden besseren Arbeitsbedingungen.

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle unter **0681-9272830** gerne zur Verfügung.