



Nachweisgesetz – Änderungen seit dem 1.8.2022

In Deutschland ist im sog. Nachweisgesetz geregelt, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber nachkommen müssen. Zum 1.8.2022 kamen einige Ergänzungen hinzu und die neue Fassung gilt ab diesem Zeitpunkt für alle Neueinstellungen. Zusätzlich sind nun folgende Punkte schriftlich zu dokumentieren:

- jeweils getrennte Angaben zu den unterschiedlichen Bestandteilen des Arbeitsentgelts (Zusammensetzung und Höhe sowie Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen) und Art und Fälligkeit der Auszahlungen
- das Enddatum oder bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte bzw. vorgesehene Ruhepausen und Ruhezeiten
- bei Schichtarbeit die Art des Schichtsystems, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- falls vereinbart, die Möglichkeit zur Überstundenanordnung und deren Voraussetzungen
- bei Vereinbarung einer Probezeit deren Dauer
- ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, wenn nicht der Versorgungsträger dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren
- ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Bereits am ersten Tag muss die Niederschrift mit den Namen und den Anschriften der Vertragsparteien, Informationen zum Arbeitsentgelt und seiner Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeiten vorliegen. Nur die restlichen Nachweise dürfen innerhalb der folgenden sieben Kalendertage noch nachgereicht werden. Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis vor dem 1.8.2022 muss der Arbeitgeber ebenfalls schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren, sofern vom Arbeitnehmer gewünscht.