

.....
Name Arbeitgeber

.....
Name Arbeitnehmer

.....
Anschrift Arbeitgeber

.....
Anschrift Arbeitnehmer

Mindestangaben über das vereinbarte Arbeitsverhältnis
(gem. Nachweisgesetz):

1. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses:

2. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer:

.....

3. Arbeitsort / verschiedene Arbeitsorte / freie Wahl des Arbeitsortes:
(unzutreffendes streichen)

.....

4. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten:

.....

.....

5. Dauer der Probezeit:

6. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit einschließlich Sonderzahlungen, Zuschlägen, Zulagen, Überstunden – getrennt nach Fälligkeit und Art der Auszahlung:

.....

.....

.....

7. Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten (ggf.: Schichtarbeit mit Schichtsystem, Schichtrhythmus und Schichtänderungen):

.....

.....

Im beiderseitigen Einverständnis kann von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen werden.

8. NUR BEI ABRUFARBEIT:

- a. Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Über den Abruf der Arbeitsleistung entscheidet der Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Grenzen nach dem betrieblichen Bedarf.

Erweiterte Pflichtangaben laut Nachweisgesetz - Informationen für den Arbeitgeber -

Mit Wirkung zum 1. August 2022 wurden die arbeitsvertraglichen Pflichtangaben konkretisiert und ausgebaut und mehrere neue ergänzt. Zu dokumentieren sind danach,

- bei befristeten Verträgen das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer.
- wenn vereinbart, die freie Wahl des Arbeitsorts.
- wenn eine Probezeit vorgesehen ist, deren Dauer.
- die **genaue Zusammensetzung des Entgelts**, d. h. Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden, und zwar jeweils getrennt **mit Fälligkeit und Art der Auszahlung**.
- die **Arbeitszeit mit Ruhepausen** und Ruhezeiten. Bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen.
- bei **Arbeit auf Abruf**: Vereinbarung, dass die Arbeitsleistung nach Arbeitsanfall zu erbringen ist, zu vergütende Mindeststunden, Zeitrahmen der Arbeitsleistung und die Frist, die der Arbeitgeber bei Abruf von Arbeitsstunden einzuhalten hat.
- falls vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen.
- ein eventueller Anspruch auf vom Arbeitgeber gestellte Fortbildungen.
- bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung über einen Versorgungsträger grundsätzlich dessen Name und Anschrift.
- allgemein gehaltener Hinweis auf z. B. anwendbare Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.
- das bei einer **Kündigung** von beiden Seiten einzuhaltende **Verfahren** (mindestens Schriftform), die Kündigungsfristen und die **Frist für eine Kündigungsschutzklage**.
- bei einem länger als vier Wochen dauernden Einsatz im Ausland: schriftliche Information über Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsländer und Währung, in der das Arbeitsentgelt erbracht wird).

Bei einigen Pflichtpunkten reicht der Hinweis auf einen anwendbaren Tarifvertrag oder auf die jeweilige gesetzliche Regelung. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz müssen nach wie vor **schriftlich** niedergelegt und ausgehändigt werden, die **elektronische Form reicht also nicht aus**.

Neu: Gestaffelte Aushändigungsfrist und Ausdehnung des Geltungsbereichs

Bisher musste der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgekommen sein. Ab 1. August 2022 ist die Frist wie folgt gestaffelt:

- **Spätestens am ersten Arbeitstag**: Niederschrift zur Zusammensetzung des Arbeitsentgelts und zur vereinbarten Arbeitszeit mit Pausen und ggf. Schichtkonzept.
- **Bis zum siebten Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses**: Die meisten Punkte z. B. zur Befristung, zum Arbeitsort oder zur Dauer der Probezeit.
- **Wie bisher spätestens einen Monat nach Arbeitsaufnahme**: Nur wenige Daten wie z. B. den Hinweis auf das Kündigungsverfahren.

Dieses Muster inkl. Informationen ist unverbindlich. Den uns vorgelegten Arbeitsverträgen oder Mindestangaben über das vereinbarte Arbeitsverhältnis entnehmen wir die für Zwecke der Lohnbuchhaltung erforderlichen Angaben. Steuerberater sind zur allgemeinen Rechtsberatung nicht befugt. Eine arbeitsrechtliche Überprüfung findet daher durch uns nicht statt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.

ACHTUNG: Das Nachweisgesetz gilt auch bei kurzer Beschäftigung.

Bisher waren vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat von Nachweisgesetz ausgeschlossen. Ab 1. August 2022 entfällt diese Beschränkung.

Was gilt für bestehende Arbeitsverhältnisse?

Die neuen Vorschriften des Nachweisgesetzes gelten für alle Arbeitsverträge, die ab dem 1. August 2022 geschlossen werden. Bei zu diesem Datum bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen muss die Aushändigung der Niederschrift **nur nach Aufforderung durch den einzelnen Arbeitnehmer** erfolgen und zwar am siebten Tag bzw. innerhalb eines Monats nach deren Zugang.

Werden im bestehenden Arbeitsverhältnis aber **wesentliche Vertragsbedingungen geändert**, müssen Sie dem Arbeitnehmer nach der neuen Regelung spätestens an dem Tag schriftlich vorliegen, an dem die Änderung wirksam wird. Ausgenommen sind z. B. Änderungen aufgrund anwendbarer gesetzlicher Vorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Bußgeld bei Nichteinhaltung

Ist der Arbeitgeber bisher seiner Nachweispflicht nicht nachgekommen, musste er lediglich im Arbeitsgerichtsprozess mit Nachteilen, z. B. mit Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer, rechnen. Nach der **neuen Regelung** handelt es sich um eine **Ordnungswidrigkeit**, wenn der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem Nachweisgesetz verletzt. Das **Bußgeld** kann **bis zu 2000 EUR** betragen und kann schon verhängt werden, wenn eine Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht fristgerecht schriftlich ausgehändigt wurde. Wer genau die Einhaltung kontrolliert, ist noch offen. Verantwortlich ist die fachlich zuständige oberste Landesbehörde, die die Aufgabe aber auf eine andere Behörde oder Stelle übertragen kann.

Neue Pflichten bei Ausbildungsverträgen sowie für Entleiher und weitere Änderungen

Auch für den **Ausbildungsvertrag** wurden erweiternde Pflichtangaben festgelegt. So ist z.B. bei **Minderjährigen** u. a. der Name und die Anschrift des gesetzlichen Vertreters anzugeben. Der **Entleiher** war schon bisher dazu verpflichtet, bei ihm eingesetzte Leiharbeiter über freiwerdende Arbeitsplätze zu informieren. **Neu ist:** Hat ein Leiharbeiter nach mindestens 6-monatiger Überlassung gegenüber dem Entleiher den Wunsch nach einem Arbeitsvertrag geäußert, muss der Entleiher innerhalb eines Monats nach Zugang schriftlich und begründet antworten. Diese Pflicht entfällt nur, wenn der Leiharbeiter seinen Wunsch in den vergangenen 12 Monaten schon einmal vorgebracht hat. Auch diese Regelungen gelten **ab dem 1. August 2022**.

Umsetzung des Nachweisgesetzes in der Praxis

Die meisten Arbeitgeber sind ihrer Pflicht aus dem Nachweisgesetz bisher nachgekommen, indem sie einen Arbeitsvertrag erstellt haben. Viele der jetzt zusätzlichen Punkte wie z. B. Dauer der Probezeit sind dort sowieso schon enthalten. Die jetzt **zusätzlich verlangten Ausführungen** z. B. zu Pausen und Ruhezeiten können durch Bezug auf den anzuwendenden Tarifvertrag oder die betriebliche Regelung erledigt werden. Betriebliche, für alle Beschäftigten geltenden Regelungen können bei Bedarf auch in einem separaten Standard-Schreiben zusammengestellt und ausgegeben werden. Das ist insbesondere sinnvoll, wenn vermehrte Nachfragen von Beschäftigten mit „alten“ Arbeitsverträgen zu erwarten sind.