

wetreu



Wie müssen Sie als Arbeitgeber für transparente Arbeitsbedingungen sorgen?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

der Überarbeitung des Nachweisgesetzes schenkte kaum jemand große Beachtung - dafür schlug sie, als sie zum 01.08.2022 in Kraft trat, umso größere Wellen. Denn das Gesetz wurde sowohl inhaltlich als auch von den Fristen her deutlich verschärft.

Zuvor hatten Sie als Arbeitgeber lediglich die Pflicht, Ihren Arbeitnehmern innerhalb eines Monats nach Arbeitsbeginn die Bedingungen des Arbeitsvertrags in Schriftform zu übergeben. Und selbst wenn Sie diese Frist versäumten, hatten Sie keine unmittelbaren Sanktionen zu befürchten. Nun müssen Sie einige Bedingungen bereits am ersten Arbeitstag aushändigen und dann eine deutlich umfangreichere Niederschrift nachreichen als früher.

Seit dem 01.01.2025 gibt es wiederum eine Vereinfachung für Sie als Arbeitgeber, wenn Sie nicht gerade in einem typischerweise für Schwarzarbeit anfälligen Wirtschaftsbereich tätig sind. So genügt für den Nachweis, dass Sie Ihren Pflichten nachgekommen sind, oftmals schon die Textform, so dass die Kommunikation auch per E-Mail erfolgen kann.



In unserer **Infografik auf der nächsten Seite** erfahren Sie, wie Sie als Arbeitgeber den Vorgaben des Nachweisgesetzes korrekt und effizient nachkommen. Gerne unterstützen wir Sie bei Einzelfragen, die sich immer wieder ergeben.

Mit freundlichen Grüßen

Wie müssen Sie als Arbeitgeber für transparente Arbeitsbedingungen sorgen?

Achtung: Verstöße gegen die neuen Nachweispflichten werden mit bis zu 2.000 € je Fall geahndet!

Handelt es sich um einen Arbeitsvertrag (auch für Aushilfen), den Sie für die Zeit seit dem 01.08.2022 abgeschlossen haben?

Ja

Nein



Sie müssen dem Arbeitnehmer alle Arbeitsbedingungen in Schriftform - also auf Papier und handschriftlich unterzeichnet - aushändigen. Ein elektronischer Nachweis genügt nicht!

Neue Fristen für die Ausfertigung der Niederschrift:

- **Am ersten Arbeitstag:** Angaben zu den Vertragsparteien, zum Arbeitsentgelt sowie zur Arbeitszeit
- **Sieben Tage nach Arbeitsbeginn:** u.a. Beginn der Tätigkeit, Dauer der Probezeit und ggf. der Befristung des Arbeitsverhältnisses (die Dauer der Probezeit muss im angemessenen Verhältnis zur Dauer der befristeten Tätigkeit stehen), Arbeitsort, Überstundenregelung
- **Binnen eines Monats:** alle übrigen Angaben (s.u.)



Ein Altertrag mit Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022 muss grundsätzlich nicht angepasst werden.

Aber: Wenn der Arbeitnehmer danach verlangt, müssen Sie den Vertrag um eine Niederschrift in der neuen detaillierten Form ergänzen!

Dann gelten auch die neuen Fristen: Besonders wichtige Arbeitsbedingungen müssen Sie innerhalb von sieben Tagen in Schriftform vorlegen und die restlichen Angaben innerhalb eines Monats.



Wer alles gleich parat hat, ist klar im Vorteil: Die vom Nachweisgesetz vorgesehene Staffelung der Fristen sorgt für unnötigen Verwaltungsaufwand und ist für das Personalbüro kaum praktikabel. Stattdessen sollten **beim Inkrafttreten eines neuen Arbeitsvertrags** immer auch alle erforderlichen Arbeitsbedingungen verschriftlicht und ausgehändigt sein.

Die wichtigsten Angaben, die die Niederschrift zum Arbeitsvertrag außerdem enthalten muss:

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts inkl. Überstundenvergütung | <input checked="" type="checkbox"/> Ruhepausen und Ruhezeiten |
| <input checked="" type="checkbox"/> Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie etwaige Sonderzahlungen | <input checked="" type="checkbox"/> ggf. Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf |
| <input checked="" type="checkbox"/> Fälligkeit und Auszahlungsform des Arbeitsentgelts | <input checked="" type="checkbox"/> ggf. Anspruch auf von Ihnen bereitgestellte Fortbildungen |
| <input checked="" type="checkbox"/> Kündigungsfrist und das dann einzuhaltende Verfahren sowie Hinweis auf dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage | <input checked="" type="checkbox"/> ggf. Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung |
| <input checked="" type="checkbox"/> ggf. Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen | <input checked="" type="checkbox"/> ggf. Hinweis auf die Möglichkeit des Mitarbeiters, seinen Arbeitsort frei zu wählen |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen |



Gut zu wissen:

Seit dem 01.01.2025 genügt in den meisten Fällen die Textform. D.h. der Nachweis muss nicht mehr auf Papier, sondern kann z.B. per E-Mail erfolgen. Das Dokument muss für den Empfänger zugänglich, speicherbar und ausdrückbar sein.

Ausnahme: Ausgeschlossen ist diese Vereinfachung für Wirtschaftsbereiche, für die das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz gilt (z.B. Bau- oder Gaststätten-gewerbe).



Gut zu wissen:

Den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen können Sie auch durch einen Verweis auf Kollektivvereinbarungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) oder auf gesetzliche Regelungen (z.B. beim Urlaubsanspruch) erbringen.

Gerne stehen wir Ihnen zur Verfügung

Bei Fragen zu weiteren Details wie z.B. den erforderlichen Angaben bei Ausländertätigkeit oder Arbeitnehmerüberlassung sprechen Sie uns an!