



Muster:

Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses nach Nachweisgesetz (NachwG)

Das Nachweisgesetz (NachwG), das es bereits seit 1995 gibt, regelt die Pflicht des Arbeitgebers, die wesentlichen Vertragsbedingungen innerhalb verschiedener Fristen, spätestens innerhalb eines Monats, nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und an den Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Nichtbefolgung dieser Pflicht droht dem Arbeitgeber für alle ab dem 1. August 2022 beginnenden Arbeitsverhältnisse ein Bußgeld von bis zu 2.000,- € pro Verstoß.

Wichtige Praxistipps:

- Aus Gründen der Praktikabilität und zur Vermeidung eines Bußgeldes empfehlen wir allerdings ausdrücklich, von den gestaffelten Fristen abzusehen und die Niederschrift mit sämtlichen dort vorgesehenen Regelungen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dem neuen Mitarbeiter auszuhändigen.
- Wenn damit für Lohnunternehmer ohnehin die Pflicht besteht, neuen Mitarbeitern am ersten Kalendertag der Beschäftigung „etwas Schriftliches“ auszuhändigen, bietet es sich für Lohnunternehmer an, gleich einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abzuschließen, der alle nach dem „neuen“ NachwG erforderlichen Angaben enthält.

Dies ist für Lohnunternehmer in arbeitsrechtlicher Hinsicht bereits vor dem 1. August 2022 stets vorteilhaft gewesen und im Übrigen bei befristeten Arbeitsverhältnissen seit jeher zwingend vorgeschrieben (Schriftformzwang).

Gesetzlich vorgeschriebenen Angaben, die nach dem NachwG seit dem 1. August 2022 erforderlich sind:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,

Bundesverband Lohnunternehmen BLU e.V.

Portlandstraße 24, 31515 Wunstorf
Tel. 05031 / 519 45 0, Fax. 05031 / 519 45 2827
<http://www.lohnunternehmen.de>
e-Mail: info@lohnunternehmen.de



-
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von dem Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit,
 - sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
 - die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
 - die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
 - diverse Angaben bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG),
 - sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
 - die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
 - ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,
 - wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
 - das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und dem Beschäftigten einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; (§ 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden),
 - ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Stand: 01.09.2022, Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e. V.