

M A N D A N T E N I N F O R M A T I O N

Nachweisgesetz (NachwG) – gültig ab 16. August 2014

Jedem Arbeitsverhältnis liegt ein Arbeitsvertrag zugrunde. Dieser kann schriftlich, mündlich oder konkludent zustande gekommen sein. Entscheidend sind allein zwei übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien, nämlich des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Sofern dem Arbeitnehmer kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist sind vom Arbeitgeber mindestens die nachfolgend genannten Punkte schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort bzw. der Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte,
5. wenigstens eine allgemeine Tätigkeitsbeschreibung,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen und deren Fälligkeit,
7. **ganz wichtig:** die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Kündigungsfristen,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, der auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

Ein Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen (§ 3 Satz 1 NachwG).

Von den Vorschriften des Nachweisgesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 5 NachwG).

Beratungshinweis:

Verletzt der Arbeitgeber diese gesetzlichen Vorgaben, droht bei Prozessen vor dem Arbeitsgericht die Umkehr der Beweislast.