

## ALLGEMEINES RUNDSCHREIBEN 30/22

Bundesverband  
Taxi und Mietwagen e.V.  
Alte Leipziger Straße 6  
10117 Berlin  
  
+49 (0) 30 21 222 35 35  
info@bundesverband.taxi

## Neues Nachweisgesetz zum 01.08.2022 in Kraft getreten

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 26.07.2022 wurde das neue Nachweisgesetz (NachwG) verkündet. Die bereits bestehenden Informations- und Nachweispflichten wurden nunmehr zum **1. August 2022** erweitert. Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Folgende wesentliche Vertragsbedingungen müssen schriftlich dokumentiert werden:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. Bei Befristung des Arbeitsverhältnisses: Enddatum des Arbeitsverhältnisses oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Der Arbeitsort oder einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort ggf. frei wählen kann (z.B. „Home-Office“)
5. Eine kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
6. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
7. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschl. 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
8. Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzung für Schichtänderungen

### 08.08.2022

Geschäftsführer:  
Michael Oppermann

BGB Vorstand:  
Herwig Kollar (Präsident)  
Hermann Waldner (Vizepräsident)  
Wolfgang Oertel (Vizepräsident)

Registergericht:  
Amtsgericht Charlottenburg  
VR 36652 B

Bankverbindung:  
Deutsche Bank AG  
IBAN: DE65 1007 0024 0052 4488 00  
BIC: DEUTDE33HAN

9. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nähere Einzelheiten über die Mindestzahl der zu vergütenden Stunden, den Zeitrahmen der für die Erbringung der Arbeitsleistungen festgelegt ist und die Ankündigungsfrist für den Abruf der Arbeitsleistung
  10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
  11. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
  12. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
  13. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 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.
  14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage.
  15. Ein allgemeiner Hinweis auf ggf. anwendbare Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Die Angaben nach Ziff. 1, 7 und 8 muss der Arbeitgeber spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dokumentieren und dem Arbeitnehmer aushändigen.
  - Die Angaben nach Ziff. 2 – 6, 9 und 10 müssen spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dokumentiert und ausgehändigt werden.
  - Die übrigen Angaben müssen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dokumentiert und ausgehändigt werden.

Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis sind ebenfalls schriftlich zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, auszuhändigen.

Das NachwG gilt für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen. Demzufolge gelten die Regelungen des NachwG auch für Teilzeitbeschäftigte und für Minijobber bzw. geringfügig Beschäftigte.

Für Neueinstellungen besteht dringender Handlungsbedarf, da sämtliche Verstöße gegen die neuen Nachweispflichten mit einem Bußgeld von bis zu 2.000,- EUR geahndet werden können. Arbeitgeber, die ihrer seit dem 01.08.2022 bestehenden Dokumentationspflicht nicht in der vorgeschriebenen Weise nachkommen, können mit einer Geldbuße belegt werden.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits **vor dem 1. August 2022** bestanden, gilt Folgendes:

- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die schriftliche Bestätigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen gem. Ziff. 1-10 der vorstehenden Auflistung auf dessen Verlangen spätestens am 7. Tag nach Erhalt der Aufforderung auszuhändigen. Die schriftliche Bestätigung für die übrigen Bedingungen (Ziff. 11 - 15) ist spätestens einen Monat nach der Aufforderung durch den Arbeitnehmer auszuhändigen.
- Wenn eine früher erstellte schriftliche Dokumentation der wesentlichen Arbeitsbedingungen oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag bereits alle erforderlichen Angaben enthält, muss der Arbeitgeber nichts weiter veranlassen.

Der Bundesverband Taxi und Mietwagen e.V. lässt die Musterarbeitsverträge derzeit aktualisieren und wird sie kurzfristig den Mitgliedsorganisationen zur Verfügung stellen.

Der Verband des Verkehrsgewerbes Rheinland e.V. bietet zu diesem Thema ein Webinar im Rahmen seiner neu konzipierten Reihe „MOLo-Live“ am **16. August 2022** an. In diesem Webinar werden die wichtigsten Punkte des neuen Nachweisgesetzes noch einmal dezidiert erläutert, Handlungsempfehlungen gegeben und Fragen zu den anstehenden Änderungen des NachwG beantwortet.

Bitte merken Sie sich diesen Termin bereits vor. Eine gesonderte Einladung hierzu ergeht rechtzeitig.

Mit freundlichen Grüßen

  
Christoph F. Siekermann