

Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG)

Mit der Änderung des Nachweisgesetzes müssen seit dem 01.08.2022 verschiedene Informations- und Dokumentationspflichten durch den Arbeitgeber beachtet werden. Folgende Punkte sollten Sie als Verein unbedingt umsetzen:

Arbeitsverträge, § 2 NachwG

Folgende Arbeitsbedingungen müssen zwingend schriftlich für alle Arbeitnehmer niedergelegt und beidseitig unterschrieben werden:

1.	Name und Anschrift der Vertragsparteien
2.	Beginn des Arbeitsverhältnisses
3.	Befristetes Arbeitsverhältnis: Enddatum oder vorhersehbares Ende
4.	Arbeitsort (Hinweis auf freie Wahl des Ortes oder verschiedene Arbeitsorte, sofern notwendig)
5.	Tätigkeitsbeschreibung
6.	Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
7.	Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit der Vergütung (Arbeitsentgelt, Vergütung Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen, sämtliche andere Bestandteile des Arbeitsentgelts jeweils getrennt anzugeben)
8.	Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten
9.	Arbeit auf Abruf (Arbeitsleistung entsprechend Arbeitsanfall, Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, Zeitrahmen und Vorlauffrist für Mitteilung der Arbeitszeit)
10.	Möglichkeit der Anordnung und Voraussetzungen für Überstunden
11.	Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
12.	Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
13.	Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung (falls gewährt, Information kann entfallen bei eigener Information durch Versorgungsträger)
14.	Kündigungsinformationen (Verfahren, Schriftformerfordernis, Fristen für Kündigung, Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage)
15.	Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Neues Arbeitsverhältnis

- Schriftliche Mitteilung der Arbeitsbedingungen notwendig
- Elektronische Form nicht ausreichend
- Unterschrift AG und AN
- Empfangsbestätigung durch AN

Vorlage spätestens notwendig:

- Nr. 1, 7 und 8 am **ersten** Arbeitstag
- Nr. 2-6, 9 und 10 am **siebenten** Kalendertag nach vereinbartem Beginn
- alle sonstigen Angaben **einen Monat** nach vereinbartem Beginn

Bestehendes Arbeitsverhältnis

- nur auf Verlangen des AN
- Zusätzlich zu bestehendem Arbeitsvertrag schriftliche Unterrichtung über fehlenden Arbeitsbedingungen
- Neuer Arbeitsvertrag nicht notwendig
- Empfangsbestätigung durch AN

Vorlage spätestens notwendig:

- Nr. 1-10 am **siebenten** Kalendertag nach Aufforderung
- alle sonstigen Angaben **einen Monat** nach Aufforderung

Gefördert durch

STAATSMINISTERIUM
DES INNERN



Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Mit der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssen seit dem 01.08.2022 verschiedene Reaktionen durch den Arbeitgeber erfolgen, wenn Arbeitnehmer den Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit oder Entfristung stellen.

Arbeitszeit, § 7 III TzBfG

Wunsch des Arbeitnehmers nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit:



Voraussetzungen:

- Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
- Wunsch des Arbeitnehmers nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der vertraglichen Arbeitszeit
- Wunsch in Textform

Folge für den Verein:

- Abgabe einer begründeten Antwort
- Innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige
- in Textform
- Gegenüber Arbeitnehmer

Entfristung, § 18 II TzBfG

Wunsch des Arbeitnehmers nach Entfristung:



Voraussetzungen:

- Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
- Wunsch des Arbeitnehmers nach unbefristetem Arbeitsvertrag
- Wunsch in Textform

Folge für den Verein:

- Abgabe einer begründeten Antwort
- Innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige
- in Textform
- Gegenüber Arbeitnehmer

Ausnahme: Es besteht keine erneute Pflicht für den Verein, wenn der Wunsch bereits in den letzten 12 Monaten unten oben genannten Bedingungen beantwortet wurde.