Liebe Mandantinnen und Mandanten,

für Arbeitgeber aller Größen und Branchen steht infolge der Umsetzung europäischer Vorgaben eine Verschärfung ihrer Nachweispflichten an. Ganz gleich, ob ein Unternehmen über aktuelle Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge verfügt und wie ausführlich die darin enthaltenen Regelungen sind - es kommen weitere Inhalte hinzu, die in einem Arbeitgebernachweis dokumentiert und allen Mitarbeitenden gegenüber nachgewiesen werden müssen.

Das Nachweisgesetz (NachwG) wird **ab dem 1. August 2022** wie folgt geändert:

* Die schriftlich nachzuweisenden Mindestinhalte werden **zusätzlich ausgeweitet**.
* Gegenüber **neuen Mitarbeitenden** muss ein schriftlicher Arbeitgebernachweis schon am 1. Arbeitstag erbracht sein. **Bestandsmitarbeitende** haben das Recht, binnen einer Frist von 7 Tagen einen den neuen Vorgaben entsprechenden schriftlichen Nachweis einzufordern.
* Die Missachtung der Nachweispflicht kann für Unternehmen ein **Bußgeld von bis zu 2.000 Euro für jeden einzelnen Verstoß** zur Folge haben.

Der Arbeitgebernachweis kann **nicht digital** geführt werden. Die Dokumentation der Mindestinhalte muss **ausgedruckt, eigenhändig unterzeichnet und im Original übergeben bzw. zugestellt** werden.

Leitlinien der Rechtsprechung für den Umgang mit den neuen Bestimmungen gibt es aktuell nicht. Wir haben daher ein **Tool für die Erstellung des Arbeitgebernachweises** entwickelt, mit dessen Hilfe Sie schnell und optimal auf die rechtlichen Veränderungen reagieren und spätere Änderungen ohne großen Aufwand „nachziehen“ können:

* Sie lassen uns Ihre Vertragsvorlagen zukommen. In einer kurzen Videokonferenz spiegeln wir die bereits geregelten Vertragsinhalte an den Vorgaben des NachwG. Gemeinsam erstellen wir anhand des Tools einen Arbeitgebernachweis, der zu den **Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen** passt – und erhalten im Übrigen die in Ihrem Personalbereich bestehenden digitalen Prozesse.
* Für **Bestandsmitarbeitende** haben wir im Auge, inwieweit auf den Inhalt der bestehenden Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie auf geltende Tarifverträge verwiesen werden kann. Für **Neueinstellungen** ergänzen wir Ihre Vertragsmuster ggf. um fehlende Mindestangaben, die rechtlich bindend sind.
* Bei Bedarf unterstützen wir Sie dabei, dass Mitarbeitende in den HR- und Personalabteilungen in ausreichender Anzahl für die Unterzeichnung der Arbeitgebernachweise **bevollmächtigt** werden.

Wir freuen uns darauf, Sie bei den anstehenden Veränderungen zu unterstützen.

Dear Clients,

German legislature is currently fulfilling its obligation to implement new European requirements on transparent and predictable working conditions and is tightening up these obligations for employers of all sizes and from all sectors. Consequently, employers are faced with the challenge of having to implement far-reaching adjustments to the existing contractual practices with a short timeframe – no matter whether or not written employment contracts already exist.

From 1 August 2022, the German Evidence Act (*NachwG*) will be amended as follows:

* The minimum contents to be recorded in writing will be **additionally expanded**.
* For **new hires**, written records must already be provided on the 1st working day. **Employees** already engaged by an employer have the right to request a written record that meets the new requirements within a period of 7 days.
* Failure to comply with the obligation to provide written records can result in a **fine of up to EUR 2,000** per single violation.

The record of minimum contents **cannot be made digitally**. The documentation must be **printed out, signed by hand (‘ink on paper’), and handed over / delivered to the employee in the original**.

There are currently **no case law guidelines** for dealing with the new regulations. We have therefore developed a tool for the creation of the Employer's Verification, with the help of which an employer can react quickly and optimally to the legal changes and "catch up" with later changes without great effort:

* In a video conference, we **mirror** the contract contents to the requirements of the NachwG. Together, we use our tool to create an Employer's Verification that fits the circumstances - and, incidentally, **safeguard the digital processes** that exist in your HR department.
* For **employees already engaged by an employer**, we keep an eye on the extent to which reference can be made to the content of existing employment contracts, works agreements and applicable collective bargaining agreements. For **new hires**, we supplement your sample contracts, if necessary, with missing minimum information that is legally binding.
* If required, we can support you in ensuring that a sufficient number of employees in your HR and personnel departments are **authorized to sign** the Employer's Verification.

Please feel free to contact us at any time, and we are more than happy to assist.