

## Nachweisgesetz â€“ geplante Ã„nderung zum 01.08.2022

Der deutsche Gesetzgeber hat die Richtlinie (EU) 2019/1152 des EuropÃ„ischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 Ã¼ber transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EuropÃ„ischen Union umzusetzen und hierf¼r einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der wohl zum 01.08.2022 in Kraft treten wird und maÃŸgebliche Ã„nderungen im Nachweisgesetz (NachwG) nach sich ziehen wird.

Nach dem Nachweisgesetz hatte der Arbeitgeber bereits bislang die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer spÃ„testens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des ArbeitsverhÃ„ltnisses auszuhÃ„ndigen.

Dies betrifft nach Â§ 2 NachwG insbesondere Namen und Anschrift der Vertragsparteien, den Zeitpunkt des Beginns des ArbeitsverhÃ„ltnisses, den Arbeitsort, die zu leistende TÃ„tigkeit, die HÃ„he und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschlieÃŸlich ZuschlÃ„gen, Zulagen und PrÃ„mien, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Urlaubs, die KÃ¼ndigungsfristen und ein Hinweis auf TarifvertrÃ„ge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das ArbeitsverhÃ„ltnis anzuwenden sind.

Nach dem Gesetzesentwurf wird der Arbeitgeber zukÃ¼nftig verpflichtet, zusÃ„tzlich zu den bereits in Â§ 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen eine Vielzahl weiterer Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, so zum Beispiel: das Enddatum bei befristeten ArbeitsverhÃ„ltnissen, die Dauer einer vereinbarten Probezeit, die VergÃ¼tung von Ãœberstunden, die FÃ„lligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen f¼r die SchichtÃ„nderungen.

Weiterhin ist niederzulegen die MÃ„glichkeit der Anordnung von Ãœberstunden und deren Voraussetzungen, ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen und das bei der KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ„ltnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen f¼r die KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ„ltnisses sowie die Frist zur Erhebung einer KÃ¼ndigungsschutzklage.

Die Neuregelung betrifft alle ArbeitsverhÃ„ltnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung muss aber bereits am ersten Arbeitstag dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen Ã¼ber den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie Ã¼ber die Arbeitszeit vorliegen und die weiteren Nachweise mÃ¼ssen spÃ„testens innerhalb von sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Arbeitsverhältnisse hat der Arbeitgeber erst auf Verlangen des Arbeitnehmers, spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber, die Niederschrift mit den Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Auch wenn ein Arbeitsvertrag weiterhin nicht zwingend schriftlich abgeschlossen werden muss, so werden die zum 01.08.2022 in Kraft tretenden Änderungen des Nachweisgesetzes faktisch dazu führen, dass dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag unter Beachtung der Vorgaben des Nachweisgesetzes ausgehändigt wird, zumal die Nachweispflichten durch den Arbeitgeber in aller Regel direkt im Arbeitsvertrag erfüllt werden.

Arbeitgeber sollten die von ihnen verwendeten Musterarbeitsverträge umgehend prüfen und um die neuen erforderlichen Angaben ergänzen.