

Nachweisgesetz – geplante Änderung zum 01.08.2022

Der deutsche Gesetzgeber hat die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union umzusetzen und hierfür einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der wohl zum 01.08.2022 in Kraft treten wird und maßgebliche Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) nach sich ziehen wird.

Nach dem Nachweisgesetz hatte der Arbeitgeber bereits bislang die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Dies betrifft nach § 2 NachwG insbesondere Namen und Anschrift der Vertragsparteien, den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, den Arbeitsort, die zu leistende Tätigkeit, die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschlägen, Zulagen und Prämien, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Urlaubs, die Kündigungsfristen und ein Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Nach dem Gesetzesentwurf wird der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet, zusätzlich zu den bereits in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen eine Vielzahl weiterer Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, so zum Beispiel: das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer einer vereinbarten Probezeit, die Vergütung von Überstunden, die Fälligkeit 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 für die Schichtänderungen.

Weiterhin ist niederzulegen die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen und das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Die Neuregelung betrifft alle Arbeitsverhältnisse, 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 über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen und die weiteren Nachweise müssen spätestens 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.