Bund Deutscher Kriminalbeamter

Recht & Gesetz: Arbeitsverträge künftig mit deutlich mehr Inhalt

27.07.2022

Wichtige Änderungen im Nachweisgesetz ab 01.08.2022

Aufgrund der Regelungen in der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union *(„Arbeitsbedingungenrichtlinie“)* wurde eine Änderung des Nachweisgesetzes *(NachwG)* notwendig, welches der Bundestag am 23.06.2022 verabschiedet hat.

Dadurch werden die arbeitgeberseitigen Nachweispflichten, für alle Arbeitnehmer*innen, die ihr Beschäftigungsverhältnis am 1. August 2022 beginnen, deutlich erweitert.

Gemäß § 2 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der bestehende Katalog der Bedingungen soll unter anderem zukünftig **um folgende Punkte erweitert** werden:

- die **Zusammensetzung sowie die Höhe des Arbeitsentgeltes** (einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgeltes, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung),
- die **Dauer** der vereinbarten **Probezeit**,
- die vereinbarte **Arbeitszeit,**
- die vereinbarten **Ruhepausen und -zeiten**; bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- bei **Arbeit auf Abruf** die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, ferner der Zeitrahmen (Referenztage und -stunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
- die Möglichkeit der **Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**.

Auf **geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** darf dabei weiterhin verwiesen werden.

Bereits am **ersten Arbeitstag** muss dem Arbeitnehmer im Zuge des neuen Nachweisgesetzes die Niederschrift mit den Infor mationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit vorliegen. Die weiteren Nachweise müssen dem Arbeitnehmer spätestens **nach sieben Kalendertagen** vorliegen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens **innerhalb eines Monats** bereitgestellt werden.

Verträge von Arbeitnehmer*innen, die bereits vor dem 1. August 2022 beschäftigt waren, bleiben unverändert. Sie müssen nur dann schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber hierzu auffordern.

Für Betriebsrenten in Form der **Entgeltumwandlung** ist das Nachweisgesetz nicht anwendbar *(laut Schreiben BMAS vom 7. Juli 2022)*.

Schlagwörter
Tarif
diesen Inhalt herunterladen: PDF