

UPDATE ARBEITSRECHT 01/2022



UNSER BERATUNGSSPEKTRUM IM ARBEITSRECHT

- Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen (Geschäftsführer, Vorstände und Arbeitnehmer einschließlich Bonus-, Provisions- und Tantiemenregelungen)
- arbeitsrechtliche Begleitung von Trennungsprozessen
- Abberufungen und Kündigungen
- Erstellung von Sozialplänen
- Arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmensgründungen
- Ausarbeitung von Betriebsratsanhörungen
- Verhandlung mit Betriebsräten
- Aufhebungsverträge
- Beratung zu individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen
- Prozessführung
- Inhouse-Schulungen

Arbeitgeber aufgepasst! Neue Regeln für Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022

Weitestgehend unbemerkt hat die Regierung einen Gesetzesentwurf (BT-Drucksache 20/1636) zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ((EU) 2019/1152, „Arbeitsbedingungsrichtlinie“) vorgelegt. Das Gesetz wurde am 23. Juni 2022 bereits beschlossen. Demnach sollen bereits zum 01. August 2022 weitreichende Änderungen des Nachweisgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Gesetze in Kraft treten.

1. Das Nachweisgesetz (NachwG)

Bereits nach aktuellem Recht mussten Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsvertrages nach dem NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederlegen und dem Mitarbeitenden aushändigen. Dies betraf neben Namen und Anschrift der Vertragsparteien unter anderem Beginn, und vorhersehbare Dauer (Befristung) des Arbeitsverhältnisses, eine Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitszeit- und Ort, Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes, Urlaubsdauer, Kündigungsfristen und etwaige Hinweise auf anwendbare Betriebs- und Tarifverträge.

Entsprechende Regelungen fanden sich für Praktika und Auslandsentsendungen. Verstöße gegen diese Regelungen waren jedoch bisher weitgehend sanktionslos.

1.1. Die Neuerungen im NachwG

Nach der Neuregelung sollen nunmehr zusätzlich folgende allgemeine Regelungen in Arbeitsverträgen bzw. entsprechenden Niederschriften nachgewiesen werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses,
- Etwaige freie Wählbarkeit des Arbeitsortes,
- bei Vereinbarung einer Probezeit: Dauer der Probezeit,
- Vergütung von Überstunden, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Arbeitslohns,
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, und, falls vereinbart: Angaben zu Schichtsystemen (z. B.: Schichtrhythmus/Schichtänderungen),
- Abrufarbeit: Angabe der Voraussetzungen nach § 12 TzBfG (u.a Angabe der Abruffrist, Mindeststunden),
- Verpflichtung zur Leistung von Überstunden (falls vereinbart),
- Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung.

So erreichen Sie uns:

Beatrix Lippert
Rechtsanwältin
und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stefanie Kolb
Rechtsanwältin

Weiss · Walter · Fischer · Zernin
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Seitzstraße 8d
80538 München
Germany

Tel.: +49 89 290719-0
Fax: +49 89 290719-17
Email: arbeitsrecht@rae-weiss.de

www.rae-weiss.de

Diese Punkte sind in den meisten Arbeitsverträgen bereits berücksichtigt, wenn auch jetzt die gesetzlichen Vorgaben konkreter gefasst sind. Tatsächlich neu ist die Verpflichtung zur „Rechtsbehelfsbelehrung“ bei Kündigungen.

Der Arbeitgeber muss ab 01. August 2022 außerdem auf das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses „einzuhaltende Verfahren“ verweisen. Dies wird sich nicht nur auf das Schriftformerfordernis (§ 623 BGB) und die einzuhaltenden Fristen bei Kündigungen hinweisen, sondern auch auf die nach dem Kündigungsschutzgesetz gegebenenfalls einzuhaltende Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

1.2. Nachweisfristen:

Geändert haben sich auch die Fristen, in welchen der Nachweis der arbeitsvertraglichen Bedingungen gegenüber dem Mitarbeitenden zu erfolgen hat. Hier gilt ab 01. August 2022 folgendes:

- Am 1. Tag der Arbeitsleistung: Name und Anschrift der Vertragsparteien/Arbeitsentgelt/Arbeitszeit und Ruhepausen/besondere Angaben zu Schichtmodellen,
- 7 Tage nach Beginn: Beginn, Befristungen, Arbeitsort, Tätigkeit, Probezeit, Arbeit auf Abruf, Überstunden,
- Spätestens 1 Monat nach dem Beginn: Urlaub, Fortbildung Altersversorgung, Kündigungsverfahren, Verweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen,
- spätere Änderungen von wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht wie bisher mit Monatsfrist, sondern bereits ab dem Tag der Änderung.

Nach wie vor entfällt die Nachweispflicht, wenn dem Arbeitnehmer ohnehin ein schriftlicher Arbeitsvertrag-rechtzeitig-ausgehändigt wurde, § 2 Abs. 5 NachwG n. F., der die wesentlichen Vertragsbedingungen enthält.

1.3. Sonstige Änderungen

Weitere spezielle Änderungen/Nachweispflichten finden sich für den Nachweis bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitenden, für Berufsausbildungsverträge und speziell den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, der Gewerbeordnung, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und in weiteren Spezialgesetzen.

Allgemein interessant ist auch folgende Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz: Teilzeitbeschäftigte, die länger als sechs Monate beschäftigt sind, müssen im Fall eines in Textform mitgeteilten Aufstockungswunsches der Arbeitszeit eine begründete Antwort in Textform binnen Monatsfrist (ab Zugang des Aufstockungswunsches) erhalten.

1.4. Sanktionen

Neu ist auch die Bußgeldbewehrung. Verstöße gegen das Nachweisgesetz können Bußgelder bis zu 2.000 € auslösen.



1.5. Was ist mit Altfällen?

Das Nachweisgesetz gilt in der Neufassung ab 01.08.2022 für Neuverträge. Mitarbeitende, deren Arbeitsverträge am 01.08.2022 bereits bestanden haben, können einen Nachweis fordern, welcher der gesetzlichen Neuregelung entspricht. Der Arbeitgeber muss dann binnen 7 Tagen ab Zugang der Aufforderung die erforderlichen Nachweise nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 bis 10 NachwG erteilen und aushändigen, weitere Angaben binnen Monatsfrist.

Fazit:

Arbeitgeber sind gut beraten, ihre Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls zeitnah anzupassen, um unliebsame Überraschungen oder Bußgeldverfahren zu vermeiden. Alle gesetzlich geforderten Angaben sollten im Arbeitsvertrag enthalten sein, oder durch Verweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen transparent gestaltet werden. So verliert man die etwas unübersichtliche Fristgestaltung, die bei Nachweisen gilt, nicht aus den Augen. Bei der Änderung von wesentlichen Arbeitsbedingungen sind künftig besondere Prozesse erforderlich, damit der Nachweis/die Vertragsanpassung, wie gefordert ab dem Tag der Veränderung rechtssicher gelingt.

Stand: 05.07.2022

Redaktion: arbeitsrecht@rae-weiss.de

Beatrix Lippert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Haftungsausschluss

Der E-Mail-Service wurde mit Bedacht und Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Haftung für Fehler oder Unvollständigkeit übernommen werden. Der E-Mail-Service stellt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung dar und kann anwaltlichen Rechtsrat nicht ersetzen.

Im Text bestehen Verlinkungen auf Seiten Dritter, deren Inhalte wir nicht beeinflussen können. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Sollten Sie Rechtsberatung benötigen, steht Ihnen unsere Sozietät gerne zur Verfügung.