

Mandanteninformation

Handlungsbedarf in der Arbeitsvertragsgestaltung

Bereits am 1.8.2022 treten **Änderungen des Nachweisgesetzes** in Kraft, die Nachweispflichten der Arbeitgeber ausweiten. Durch das Nachweisgesetz werden Arbeitgeber verpflichtet, wesentliche Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und ihren Arbeitnehmern auszuhändigen. Mit dem Wunsch vieler Arbeitgeber nach der Einführung eines papierlosen Büros lässt sich dieser Gesetzesentwicklung nur schwerlich vereinbaren.

Zu diesen wesentlichen Vertragsbedingungen zählen nun auch sofern im jeweiligen Einzelfall einschlägig

- die Möglichkeit der freien Wahl des Arbeitsplatzes,
- die Dauer einer etwaigen Probezeit,
- die Vergütung von Überstunden,
- getrennte Angabe der Gehaltsbestandteile sowie der jeweiligen Auszahlungsart und deren Fälligkeit,
- vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten; bei Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen,
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- ein ggf. bestehender Anspruch auf bereitgestellte Fortbildungen,
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersvorsorge, sofern der Versorgungsträger nicht selbst zu dieser Information verpflichtet ist,
- das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren.

Eine Liste der gegenüber den Arbeitnehmern anzugebenden wesentlichen Vertragsbedingungen ist in § 2 Nachweisgesetz enthalten. Die meisten der aufgeführten Angaben werden bereits regelmäßig in ausführlichen Arbeitsverträgen vorhanden sein.

Unsicherheiten bestehen vor allem im Hinblick auf die Angabe von Ruhepausen und Ruhezeiten, die bislang nur selten in Arbeitsverträgen aufgeführt werden. In den Arbeitsverträgen sollte zukünftig zumindest eine abstrakte Beschreibung der Pausenzeiträume oder eine Wiedergabe des Arbeitszeitgesetzes erfolgen.

In der Praxis von großer Bedeutung ist, dass der Arbeitgeber über die Möglichkeit der Kündigungsschutzklage informieren muss. Ein solcher Hinweis war bislang unüblich. Insbesondere soll nun ein Hinweis auf die dreiwöchige Klagefrist gemäß § 4 KSchG erfolgen. Es ist allerdings unklar, was der Gesetzgeber unter dem „einzuhaltenden Verfahren“ versteht. Die Gesetzesbegründung enthält keine Angaben dazu. Hiermit könnten etwaige Pflichten zur Anhörung eines Betriebsrats oder Zustimmungserfordernisse im Fall von Sonderkündigungsschutz gemeint sein. Auch die Folgen eines Verstoßes gegen die Hinweispflicht sind noch nicht absehbar. Die Frist zur Klageerhebung soll auch ohne entsprechenden Hinweis durch den Arbeitgeber gelten. Es besteht jedoch die Gefahr, dass sich Arbeitgeber bei Verstößen gegen die Regelungen des Nachweisgesetzes schadensersatzpflichtig machen oder mit Bußgeldern belegt werden.

Arbeitnehmer haben in bestehenden Arbeitsverhältnissen die Möglichkeit, den Arbeitgeber aufzufordern, innerhalb von sieben Tagen eine Niederschrift mit den nachzuweisenden Angaben auszuhändigen. Verstöße gegen das Nachweisgesetz stellen nunmehr auch Ordnungswidrigkeiten dar und können mit **Bußgeldern** bis zu 2.000 € geahndet werden.

Die Regelungen des Nachweisgesetzes sollten daher bei der Erstellung von Arbeitsverträgen berücksichtigt werden, die **ab dem 01.08.2022** abgeschlossen werden.

Zudem hat der Gesetzgeber gleichzeitig **Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes** beschlossen. Demnach hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der ihm in Textform den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Ferner ist bei der Vereinbarung einer **Probezeit für ein befristetes Arbeitsverhältnis** zu beachten, dass diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen

muss. Dabei wurde dieses Verhältnis nicht genauer konkretisiert. Die Probezeit sollte jedoch die Hälfte des Befristungszeitraums nicht überschreiten.

Sollten Sie konkrete Fragen hierzu sowie zum Umgang mit speziell in Ihrem Betrieb auftretenden Besonderheiten haben, stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Ansprechpartner:

Rechtsanwältin Verena Dietermann

0441 9710-119

dietermann@treuhand.de

Rechtsanwältin Elisabeth Injakina

0441 9710-131

injakina@treuhand.de

Rechtsanwalt/Steuerberater Klaus Wilke

0441 9710-132

wilke@treuhand.de