



## Sondermandanteninformation

### Anforderungen an Arbeitsverträge ab dem 01.08.2022

Zum 01. August 2022 wird in Deutschland die europäische Richtlinie [EU] 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen durch ein entsprechendes Gesetz umgesetzt.

Damit gilt zum 01. August 2022 insbesondere ein geändertes Nachweisgesetz und auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde geändert. Wurde bislang vielfach das bereits bestehende Nachweisgesetz nicht beachtet, da es keine Sanktionen gegen den Arbeitgeber vorsah, wird sich dies zukünftig ändern, da mit der Neufassung des Gesetzes auch erstmals ein Bußgeldtatbestand mit Geldbußen bis zu EUR 2.000,00 in das Gesetz aufgenommen wurde.

Für bereits vor dem 01. August 2022 abgeschlossene Arbeitsverträge sind zunächst nur dann Anpassungen erforderlich, wenn ein Mitarbeiter vom Arbeitgeber verlangt, dass die im Nachweisgesetz neu geregelten Punkte aufgenommen werden oder aber sich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ändern bspw. bei einer Änderung der Vergütung oder eines Wechsels von Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Für Neuabschlüsse von Arbeitsverträgen sind jedoch nun Anpassungen an den bereits bestehenden Vertragsmustern erforderlich. Konkret sind folgende Punkte neu in das Nachweisgesetz aufgenommen worden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- 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;
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;
- 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzuwenden;

- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Viele dieser Punkte werden bislang auch ohne gesetzliches Erfordernis in den bei Ihnen verwendeten Arbeitsverträgen geregelt sein. Insbesondere der Punkt über die Belehrung über die Klagefrist nach einer erfolgten Kündigung dürfte sich aber in den wenigsten Verträgen finden.

War es bislang ausreichend, die notwendigen Informationen nach dem Nachweisgesetz mit einer Frist von einem Monat dem Mitarbeiter bekannt zu machen, so sind jetzt, je nach Erfordernis verschiedene Fristen zu beachten. Da es bereits Punkte gibt, die bereits am ersten Arbeitstag festgehalten werden sollen, empfiehlt es sich, direkt mit Aufnahme des Arbeitsverhältnisses alle erforderlichen Punkte zu erfüllen, um hier nicht unterschiedliche Fristen koordinieren zu müssen.

Weitere Änderungen bringt das Gesetz in Bezug auf Anfragen von Beschäftigten. Bei Fragen befristet Beschäftigter nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sind Ablehnungen der Umwandlung zukünftig zu begründen. Ebenso zu begründen ist zukünftig die Ablehnung eines Wunsches nach der Änderung der persönlichen Arbeitszeit oder die Ablehnung der Übernahme eines Leihmitarbeiters.

Neu zu regeln dürfte künftig auch die Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen sein. Zwar gab es bislang hierzu eine Rechtsprechungslinie des Bundesarbeitsgerichtes, nach der im Rahmen einer bspw. einjährigen Befristung eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden durfte, ob diese Rechtsprechungslinie zukünftig noch Bestand hat, ist jedoch ungewiss. Das neue Gesetz sieht insofern eine Änderung von § 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz vor, nach der zukünftig für ein befristetes Arbeitsverhältnis die Dauer der Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Ferner sind jetzt bei einem Auslandseinsatz von Mitarbeitern für eine Dauer von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen erweiterte Informationspflichten zu erfüllen.

Wir unterstützen Sie gerne bei allen Fragen im Zusammenhang mit den notwendigen Anpassungen der in Ihrem Hause verwendeten Arbeitsverträge und in den in Kraft tretenden neuen Regelungen.

\*\*\*