

Neuerungen im Arbeitsrecht ab 01.08.2022

Ab dem 01.08.2022 wird es zahlreiche Änderungen im Arbeitsrecht geben. Die gravierendsten Änderungen finden sich im Nachweisgesetz (NachwG), im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), aber auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und im Berufsbildungsgesetz (BBiG). Geschuldet ist dies der nationalen Umsetzung einer EU-Richtlinie. Das Gesetz wurde am 23.06.2022 verabschiedet und soll zum 01.08.2022 in Kraft treten.

Die nachfolgenden Informationen beziehen sich auf den Information- und Kenntnisstand Juli 2022. Wie die tatsächliche Umsetzung in der Praxis ist und wie einzelne geforderte Informationen in der Praxis verlangt werden kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorhergesagt werden.

Sie sollten Ihre vorhandenen Arbeitsverträge auf die nachstehenden Änderungen überprüfen und für die Zukunft anpassen, denn ab 01.08.2022 müssen die Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag über Art und Zusammensetzung des Entgelts sowie die vereinbarte Arbeitszeit und Pausen informiert werden.

Was ändert sich zum 01.08.2022?

Änderungen im Nachweisgesetz

Die Änderung des Nachweisgesetzes sieht drei Stufen vor:

1. Stufe: Umzusetzen spätestens am ersten Arbeitstag
Schriftliche Zusammenfassung der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts und der vereinbarten Arbeitszeit.
2. Stufe: Bis zum siebten Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses
Die anderen Pflichtangaben nach dem Nachweisgesetz sind: Befristung, Arbeitsort, Dauer, Kündigungsfristen, etc.
3. Stufe: Spätestens einen Monat nach Arbeitsaufnahme
Die erweiterten Nachweispflichten, wie z.B.: Hinweise auf das Kündigungsverfahren sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Diese drei Stufen gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 geschlossen werden, sie stellen also keine Übergangsregelung dar.

Trotz fortschreitender Digitalisierung ist mit „schriftlich“, eine unterschriebene Aushändigung in Papierform gemeint.

Bisher geltende Pflichtangaben nach dem NachwG:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Ggf. Dauer der Befristung
- Arbeitsort
- Tätigkeit
- Höhe und Zusammensetzung des Entgelts
- Arbeitszeiten
- Anzahl der jährlichen Urlaubstage
- Kündigungsfristen
- Ggf. anwendbare Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

Erweiterte Pflichtangaben:

- Enddatum oder voraussichtliche Dauer bei befristeten Verträgen
- Falls vereinbart: freie Wahl des Arbeitsorts
- Dauer der Probezeit, sofern eine vorgesehen ist, was grundsätzlich der Fall sein dürfte
 - > An dieser Stelle wird auch das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** geändert. Bei einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis dürfen nicht mehr pauschal sechs Monate Probezeit angesetzt werden, sondern diese muss im angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Arbeitsvertrags und der Art der Tätigkeit stehen. Konkrete Vorgaben macht der Gesetzgeber nicht. Es wird davon auszugehen sein, dass je kürzer der Befristungszeitraum ist und je „einfacher“ die Tätigkeit ist desto kürzer ist auch die Probezeit zu vereinbaren
- Exakte Zusammensetzung des Entgelts, insbesondere das vereinbarte Bruttoentgelt, Zuschläge, Prämien, Zulagen, Gutscheine, Zuschüsse, Vergütung von Überstunden, Fahrtkosten. Für jede Vergütung muss die Fälligkeit und Art der Auszahlung angegeben werden
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Eventuelle Ansprüche auf vom Arbeitgeber gestellte Fortbildungen
- Bei Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge über einen Versorgungsträger: Namen und Anschrift des Versorgungsträgers
- Allgemeine Hinweise auf anwendbare Tarifverträge oder Fortbildungsvereinbarungen- Hinweis auf von den Vertragsparteien einzuhaltendes Verfahren im Falle einer Kündigung, also das Schriftformerfordernis der Kündigung sowie den Hinweis auf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage

Die Nachweispflichten gelten zukünftig auch für Praktikantenverträge und kurzfristig Beschäftigte. Bei Minderjährigen sind Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters anzugeben.

Ein Verstoß gegen diese Nachweispflichten stellt zukünftig **eine Ordnungswidrigkeit** dar und kann mit einem Ordnungsgeld von bis zu 2000,00 € pro Verstoß beahndelt werden.

Ein Verstoß liegt vor, wenn die Pflichtangaben

- nicht,
- nicht richtig,
- nicht vollständig,
- nicht in der vorgesehenen Weise
- nicht rechtzeitig erteilt

werden.

Es steht noch nicht fest, welche Behörde zuständig sein wird und wer, die ausführenden Organe sein werden. Spekulativ kann man annehmen, dass dies von den Rentenprüfern mit erledigt wird.

Arbeitsverträge vor dem 01.08.2022

Bestehende Arbeitsverträge, die vor dem 01.08.2022 abgeschlossen wurden müssen nicht angepasst werden. Der Arbeitnehmer kann aber die erweiterten Nachweispflichten vom Arbeitgeber verlangen. Dann muss der Arbeitgeber diese dem Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von **7 Kalendertagen schriftlich** mitteilen.

Pflichten des Arbeitgebers in der Zukunft

Der Arbeitgeber ist ab 01.08.2022 verpflichtet, dem Arbeitnehmer jede wesentliche Veränderung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitzuteilen. Wesentliche Änderungen sind z.B.: Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit und damit einhergehende Gehaltsveränderungen, Gehaltserhöhungen, Änderungen oder Aktualisierungen in der bAV.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Wie bereits oben beschrieben dürfen bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen ab 01.08.2022 nicht mehr pauschal 6 Monate Probezeit vereinbart werden, sondern diese muss sich an der Dauer der Befristung angemessen orientieren.

Des Weiteren muss der Arbeitgeber die befristeten Arbeitnehmer darüber informieren, welche Stellen in seinem Betrieb besetzt werden sollen, wenn der Arbeitnehmer einen entsprechenden Wunsch äußert. Die Information muss in Textform erfolgen, es sei denn der Arbeitnehmer hat bereits 12 Monate zuvor eine entsprechende Information bekommen, dann reicht eine mündliche Information.

Weitere Änderungen

Auf weitere Änderungen, wie dem AÜG und anderen Spezialgesetzen wird an dieser Stelle mangels Relevanz nicht eingegangen.

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern eine hohe bürokratische Hürde aufgebürdet, indem er für wirklich jede auch so kleine wesentliche Vertragsänderung eine schriftliche Information des Arbeitnehmers verlangt. Wir unterstützen Sie selbstverständlich auch weiterhin bei der korrekten Umsetzung der neuen Anforderungen und bieten Ihnen wie gewohnt die Erstellung eines angepassten Arbeitsvertrags an. Wir bitten aber um Ihr Verständnis, dass wir Änderungen, die sich in Ihrem täglichen Arbeitsalltag und gelebten Arbeitsverhältnis mit Ihren Mitarbeitern ergeben nicht überwachen können. Sollten bei einem Arbeitsverhältnis wesentliche Änderungen eintreten, bitten wir Sie, dies dem Arbeitnehmer bereits am ersten Tag der Veränderung schriftlich mitzuteilen.