

Vertragsbedingungen für Arbeitsverhältnisse neu geregelt

Was die Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeuten

Zum 1. August wurde im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen unter anderem das „Gesetz zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (Nachweisgesetz) geändert. Wir haben die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

Welche Arbeitsverhältnisse sind betroffen?

Betroffen sind alle Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, Aushilfen und Praktikanten nach § 22 Mindestlohngesetz (MiLoG). Konkret wirkt sich das Gesetz sowohl auf bereits bestehende als auch für ab dem 1. August 2022 und danach beginnende Arbeitsverhältnisse aus.

Was ist neu geregelt?

Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen, müssen neben den bereits nach dem altem Nachweisgesetz zwingend erforderlichen Informationen weitere Punkte niedergelegt werden, wie beispielsweise

- die Dauer der Probezeit, sofern eine solche vereinbart wurde,
- die Höhe und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen etc.,
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern vereinbart,
- Angaben zum Kündigungsverfahren

wie zum Beispiel Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen oder Frist Erhebung Kündigungsschutzklage,

- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die weiteren Informationen anfordern, das heißt der Arbeitgeber muss auf Verlangen des Arbeitnehmers alle fehlenden Punkte nachreichen.

Wo und wie sind die zwingenden Arbeitsbedingungen niederzulegen?

Sie können separat oder im Arbeitsvertrag geregelt werden. Die Informationen sind dabei schriftlich niederzulegen, vom Arbeitgeber zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber hier zeitnah nachbessert. Die Schriftform entspricht nicht mehr der voranschreitenden Digitalisierung, zudem werden die Möglichkeiten der Richtlinie nicht ausgeschöpft.

Zeitpunkt und Fristen

Wann welche Arbeitsbedingungen in Schriftform vorliegen müssen, regelt das Gesetz je nach Bedingung unterschiedlich. Für Arbeitsverhältnisse ab dem 1. August 2022 gibt es drei unterschiedliche Zeitpunkte: jeweils spätestens der erste Arbeitstag, der siebte Kalendertag oder ein Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses. Für die vor dem 1. August 2022 bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten nur zwei Fristen, nämlich Tag 7 und ein Monat jeweils

nach der Aufforderung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Was passiert, wenn die Anpassungen nicht oder nicht korrekt erfolgen?

Eine wesentliche Neuerung ist, dass Verstöße wie beispielsweise die Nichtvorlage, die fehlende Schriftform oder eine verspätete Anpassung der Arbeitsverträge als Ordnungswidrigkeit gelten, die mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden kann. Daneben bleibt ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber weiterhin bestehen.

Empfehlungen

Die Arbeitsbedingungen sowie die Arbeitsverträge aller Arbeitsverhältnisse (Beginn vor und nach dem 1. August 2022) sollten überprüft und falls erforderlich an die Neuerungen angepasst werden.

Anja Herrmann, LL.M.
Syndikusrechtsanwältin
Geschäftsbereich Praxis und Recht der BLZK

DAS IST WICHTIG FÜR IHRE ARBEITSVERTRÄGE

Detaillierte Informationen zu den neuen Anforderungen an Arbeitsverträge finden Sie unter:



blzk.de/blzk/site.nsf/id/pa_mustervertraege.html