



MERKBLATT

Neue Vorgaben für Arbeitsverträge ab 01.08.2022 – Handlungsbedarf für Arbeitgeber

(Stand: 28. Juni 2022)

Am 23. Juni 2022 hat der Bundestag ein Gesetz zur Umsetzung der am 31. Juli 2019 in Kraft getretenen europäischen „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ beschlossen. Durch das Gesetz kommt es u. a. zu Änderungen im Nachweisgesetz, dem Berufsbildungsgesetz, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die sich daraus ergebenden Änderungen werden nachfolgend im Überblick dargestellt.

I. Änderungen im Nachweisgesetz

1. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes (NachwG) wird auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt, die bisher enthaltene Ausnahme für Aushilfen, die höchstens einen Monat beschäftigt sind, wird gestrichen (§ 1 S. 1 NachwG-neu).

2. Erweiterung der Nachweispflichten

Nach bisheriger Fassung des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG hat der Arbeitgeber folgende wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort oder Hinweis, wenn der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschlägen, Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- Hinweis auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, in allgemeiner gehaltener Form

Das Gesetz sieht in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG-neu nunmehr **ab 1. August 2022** neben diesen bisher schon bestehenden Nachweispflichten insbesondere die folgenden **erweiterten Angaben** vor:

- Hinweis, wenn der Arbeitnehmer seinen **Arbeitsort** frei wählen kann
- Dauer einer vereinbarten **Probezeit**
- bei der **Zusammensetzung des Arbeitsentgelts** auch die Vergütung von Überstunden sowie die **Art der Auszahlung**
- vereinbarte **Ruhepausen** und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter **Schichtarbeit** das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- bei **Arbeit auf Abruf**, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat
- Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildung**
- Informationen über den Versorgungsträger, wenn der Arbeitgeber eine **betriebliche Altersversorgung** über einen solchen zusagt
- das bei der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren**, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für eine Kündigung und zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Ferner enthält § 2 Abs. 2 und 3 NachwG-neu weitere Nachweispflichten bei **Auslandsaufenthalten**.

3. Form und Fristen des Nachweises

Der Nachweis der in § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG-neu aufgeführten Vertragsbedingungen muss **schriftlich** erfolgen (d. h. auf Papier, mit Unterschrift), die Textform oder elektronische Form ist nicht ausreichend (§ 2 Abs. 1 S. 1 und 3 NachwG-neu). In der Regel werden diese Informationen in den Arbeitsvertrag aufgenommen.

Die Angaben zu Probezeit, Arbeitsentgelt, Arbeitszeit (inkl. Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtarbeit), Überstunden, Urlaub, Fortbildungen, betrieblicher Altersversorgung und den Kündigungsregelungen können durch einen Hinweis auf anwendbare **Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen** ersetzt werden. Sofern sich der Anspruch auf Urlaub sowie die Kündigungsfristen nach den **gesetzlichen Regelungen** richten, kann - wie bislang auch - auf diese verwiesen werden (§ 2 Abs. 4 NachwG-neu).

Für die Nachweispflichten gelten verschiedene **Fristen**:

- a) Die Angaben zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (inkl. Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtarbeit) müssen dem Arbeitnehmer spätestens **am ersten Tag der Arbeitsleistung**, die Angaben zu Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit, Überstunden und Arbeit auf Abruf spätestens **am siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die übrigen Angaben spätestens **einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn ausgehändigt werden (§ 2 Abs. 1 S. 4 NachwG-neu).
- b) Wenn das Arbeitsverhältnis **vor dem 1. August bereits bestanden hat**, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens **am siebten Tag nach Zugang** der Aufforderung beim Arbeitgeber eine entsprechende Niederschrift über die Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-10 NachwG-neu (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (inkl. Ruhepausen, Ruhezeiten,

Schichtarbeit), Arbeit auf Abruf und Überstunden) auszuhändigen, die Niederschrift mit den übrigen Angaben (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11-15 NachwG-neu) **einen Monat nach Zugang** der Aufforderung (§ 5 S. 1 NachwG-neu).

- c) **Änderungen** der Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer künftig spätestens **an dem Tag, an dem sie wirksam werden**, schriftlich mitzuteilen (§ 3 NachwG-neu). Dies gilt nicht bei Änderungen von anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

4. Verstöße als Ordnungswidrigkeiten bußgeldbewehrt

Während die Nichteinhaltung der Vorgaben des Nachweisgesetzes bislang folgenlos blieb, soll es künftig eine **bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit** darstellen, wenn entgegen den Vorgaben des Nachweisgesetzes wesentliche Vertragsbedingungen bzw. Mitteilungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niedergelegt und ausgehändigt bzw. getätigt werden (§ 4 NachwG-neu).

Wichtig dabei: Die Ordnungswidrigkeit ergibt sich nicht nur aus Verstößen gegen die eingeführten Neuerungen, sondern umfasst **auch Verstöße gegen schon bisher bestehende Nachweispflichten** aus dem Nachweisgesetz.

II. Änderungen im Berufsbildungsgesetz

Im Gesetz enthalten sind auch neue Regelungen für die Ausgestaltung von Ausbildungsverträgen (§ 11 BBiG-neu). Künftig müssen demnach folgende **zusätzliche Angaben** Bestandteil des Ausbildungsvertrages sein:

- Name und Anschriften von Ausbilder und Auszubildenden (bei Minderjährigen ihrer gesetzlichen Vertreter)
- Ausbildungsstätte
- Zusammensetzung der Ausbildungsvergütung
- Vergütung oder Ausgleich von Überstunden

III. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

1. Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit

Nach aktueller Rechtslage haben Arbeitnehmer, die einen Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage ihrer Arbeitszeit äußern, gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Erörterungsanspruch. Diese Regelung wird in § 7 Abs. 2 TzBfG-neu durch den - bisher in Absatz 3 geregelten - **Informationsanspruch** über entsprechende zu besetzende Arbeitsplätze ergänzt.

Nach § 7 Abs. 3 TzBfG-neu hat der Arbeitgeber ferner einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch auf Veränderung von Lage und/oder Dauer seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang des Änderungsersuchens eine **begründete Antwort in Textform** mitteilen. Unklar bleibt dabei, welche inhaltliche Anforderungen an eine solche Begründung gestellt werden.

2. Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen

Sofern bei einem befristeten Arbeitsverhältnis eine **Probezeit** vereinbart wurde, muss diese nach dem neu gefassten § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) **im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und auch der Art der Tätigkeit** stehen.

Unklar ist, wie die rechtssichere Umsetzung erfolgen soll. Auch die Gesetzesbegründung enthält keine Anhaltspunkte für entsprechende „Verhältnismäßigkeitsregelungen“.

3. Informationsanspruch über unbefristete Arbeitsverhältnisse

Ferner hat der Arbeitgeber nach § 18 Abs. 2 TzBfG-neu einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate besteht und der ihm in Textform den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Anzeige eine **begründete Antwort in Textform** mitzuteilen.

4. Festlegung des Zeitrahmens bei Arbeit auf Abruf

§ 12 Abs. 3 TzBfG-neu legt fest, dass der Arbeitgeber im Fall der Arbeit auf Abruf künftig nach Satz 1 verpflichtet ist, den Zeitrahmen (Referenzstunden und -tage) festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Nur wenn die Arbeitsleistung - wie bisher unter Einhaltung einer 4-tägigen Ankündigungsfrist - in diesem Zeitrahmen zu absolvieren ist, soll der Arbeitnehmer künftig zur Arbeitsleistung verpflichtet sein.

IV. Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Nach dem geltenden § 13a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) müssen Betriebe, die als Entleiher Zeitarbeiter einsetzen, diese über freie Arbeitsplätze informieren, wobei die Information durch allgemeine Bekanntgabe im Betrieb erfolgen kann.

Mit § 13a Abs. 2 AÜG-neu wird diese Informationspflicht durch eine Regelung zu Übernahmegesuchen des Zeitarbeitnehmers ergänzt: Sofern ein Zeitarbeiter, der seit mindestens sechs Monaten an einen Entleiher überlassen ist, diesem in Textform den Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, so ist der Entleiher verpflichtet, ihm innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen.

Welche inhaltlichen Anforderungen an die nach einem solchen Übernahmegesuchen des Zeitarbeitnehmers abzugebende Mitteilung zu stellen sind, ist dabei unklar.

Ein Anspruch auf eine begründete Beantwortung eines Übernahmegesuchs besteht nicht, wenn der Zeitarbeiter dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat.

Für die Bestimmung des mindestens sechsmonatigen Überlassungszeitraums soll § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG entsprechend gelten, d. h. der Zeitraum vorheriger Überlassungen ist anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.

Rechtlicher Hinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte dieses Merkblatts. Sie sollen Betrieben des Bäckerhandwerks als erste Hilfestellung dienen und sensibilisieren. Die Inhalte des Merkblatts stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.

Verantwortlich für den Inhalt:

Dr. Friedemann Berg

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Fachanwalt für Arbeitsrecht