31 | 2022
MITGLIEDER INFORMATION

VSWG
Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.

§ NEUE REGELUNGEN IM ARBEITSRECHT FÜR DEN ABSCHLUSS VON ARBEITSVERTRÄGEN

Neben den großen Herausforderungen durch die Pandemie und den Ukrainekrieg mit deren Folgen für die Wirtschaft und Verbraucher ging fast unter, dass der Gesetzgeber durch das Arbeitsbedingungsgesetz für Arbeitsverhältnisse, die ab dem **01.08.2022** beginnen, neue Vorgaben gemacht hat.

Damit setzt Deutschland die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union vom 20.07.2019 noch gerade fristgerecht um.

Insbesondere betrifft dies Änderungen im Nachweisgesetz, die für die Gestaltung der Arbeitsverträge zu beachten sind. Die Regelungen haben auch Auswirkungen auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse. So können Mitarbeiter auf Nachfrage bestimmte Nachweise fordern. Bei Verstößen drohen Bußgelder bis zu 2.000,00 Euro.

Neben den Änderungen im Nachweisgesetz wurden auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Gewerbeordnung, das Berufsbildungsgesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angepasst.

Die Vertragsmuster der Formularbücher, aber auch die Muster des AGV wurden entsprechend angepasst. AGV-Mitglieder wurden diesbezüglich über den AGV bereits informiert.

Wesentliche Inhalte

1. Nachweisgesetz

Gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) sind dem Arbeitnehmer folgende Punkte schriftlich mitzuteilen, wobei die Neuerungen fett hinterlegt sind.

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: **das Enddatum oder** die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden **oder seinen Arbeitsort frei wählen** kann,
5. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
6. **sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit**,
7. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der **Vergütung von Überstunden**, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile

des Arbeitsentgelts, **die getrennt anzugeben sind**, und deren Fälligkeit sowie **die Art der Auszahlung**,

8. die vereinbarte Arbeitszeit, **Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,**
9. **bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**
   a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
   b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
   c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
   d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, **die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. **ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,**
13. **wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,**
14. **das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,**
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen **sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.**

Sinn des Nachweisgesetzes ist es, arbeitsvertragliche Vereinbarungen zu dokumentieren, nicht aber die bloße Gesetzesanwendung.

Zudem ist nun dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den vorbenannten Angaben in Nr. 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung und über die Angaben in Nr. 2 - 6, 9 und 10 am siebenten Tag nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn und die übrigen Angaben spätestens einen Monat nach vereinbartem Beginn auszuhändigen.

Gemäß § 2 Abs. 5 NachwG entfällt die Verpflichtung, den Arbeitnehmern einen Nachweis auszustellen, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, sofern der Vertrag die im NachwG für den Nachweis geforderten Angaben enthält.

Dies bedeutet:

Entweder schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag entsprechend der inhaltlichen Anforderungen an den Nachweis oder es wird ein mündlicher/textlicher Arbeitsvertrag geschlossen und im Anschluss wird ein schriftlicher Nachweis über die oben benannten Punkte ausgehändigt.

Dies führt dazu, dass man sinnvollerweise gleich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließt.

Verstöße gegen die Anforderungen des NachwG werden nach dem neuen § 4 NachwG mit einem Bußgeld bis zu 2.000,00 Euro bestraft.

Die Wohnungsgenossenschaften arbeiten in der Regel mit schriftlichen Arbeitsverträgen unter Verwendung von Formularmustern. Diese haben die überwiegende Anzahl der geforderten Nachweise bereits berücksichtigt. Neu ist insbesondere die Aufnahme der Angaben zu vereinbarter Ruhepausen und der Hinweis auf die Frist zur Klageerhebung bei Kündigungen.

2. Teilzeit- und Befristungsgesetz

Weitere Änderungen betreffen das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Hiernach soll in Zukunft die Probezeit gem. § 15 Abs. 3 TzBfG angemessen zur Dauer der Befristung ausgestaltet sein. Konkrete Vorgaben fehlen jedoch.

Weiter haben nun Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzeigen, einen Anspruch auf eine begründete Antwort innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige (§ 7 Abs. 3 TzBfG n. F.). Die Antwort kann in Textform (z. B. per E-Mail) übersandt werden. Welchen Inhalt die Antwort haben muss, ist jedoch nicht bestimmt. Was genau der Arbeitgeber aber antworten muss, ist nicht geregelt. Gleiches gilt für befristet Beschäftigte, die länger als sechs Monate beschäftigt sind und den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag angezeigt haben (§ 18 Abs. 2 TzBfG n. F.).

3. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz findet sich nun eine Mitteilungspflicht des Verleihers gegenüber dem Leiharbeitnehmer, ihn vor jeder Überlassung in Textform die Firma und Anschrift des Entleihers zu benennen. Diese Information sollte bereits jetzt schon erfolgen.

Den Entleiher treffen ebenfalls Informationspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer, um diesen in die eigene Belegschaft zu integrieren. Dies bezieht sich insbesondere auf die Rückmeldung an den Leiharbeitnehmer, wenn dieser den Wunsch nach Abschluss eines direkten Arbeitsvertrags äußert.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.