

Befristete Verträge, Probezeit, Dokumentationspflichten: Das ändert sich ab August im Arbeitsrecht



Es kommt einiges auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu: Bis zum 01.08. musste die europäische Arbeitsbedingungsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt sein. Damit gehen wesentliche Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie des Nachweisgesetzes (NachweisG) einher. Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp erklärt, was jetzt wichtig ist.

Das Nachweisgesetz war bisher als „Papiertiger“ verschrien, doch damit ist ab 01.08.2022 Schluss. Zukünftig müssen alle individuellen Absprachen zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen detailliert im Arbeitsvertrag dokumentiert werden. Das gilt unter anderem für Überstundenregelungen und die Abrufarbeit und die Identität des Versorgungsträgers, sofern es eine betriebliche Altersvorsorge gibt. „Der damit verbundene Verwaltungsaufwand ist enorm, denn der Umfang der Arbeitsverträge wird wachsen“, sagt Maximilian Wittig, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Wittig Ünalp. „Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer zukünftig einen Anspruch darauf haben, innerhalb einer Woche eine Niederschrift der erforderlichen Angaben zu erhalten. Wer dies versäumt, muss zahlen.“ Bis zu 2.000 Euro Bußgeld sieht das aktualisierte Nachweisgesetz vor. „Allein deshalb sollten sich Unternehmen jetzt den Arbeitsverträgen widmen. Wer gut vorarbeitet, spart später Zeit und Geld“, rät Maximilian Wittig.

Regelungen zum befristeten Arbeitsverhältnis

Wer länger als sechs Monate in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt ist, kann seinen Wunsch nach einer Entfristung schriftlich bei seiner Arbeitgeberin oder seinem Arbeitgeber einreichen. Das war grundsätzlich auch schon vor der Veränderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich. Allerdings sind Arbeitgeber ab dem 01.08.2022 dazu verpflichtet, binnen eines Monats schriftlich auf diesen Wunsch zu reagieren. Die Antwort muss eine Begründung für oder gegen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis enthalten. „Reagieren Arbeitgeber nicht, dürfte es sich um eine arbeitgeberseitige Pflichtverletzung handeln. Bei Pflichtverletzungen können – theoretisch – Schadensersatzansprüche im Raume stehen“, meint Maximilian Wittig.

Verhältnismäßige Probezeiten?

Ein weiteres Novum ist, dass die vereinbarte Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis zukünftig „im Verhältnis“ zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeiten stehen muss. Ist die Probezeit unverhältnismäßig, ist sie unwirksam. In diesem Fall greift die regelmäßige Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. „Wann allerdings eine Probezeit unverhältnismäßig ist, werden die Gerichte entscheiden müssen“, sagt Maximilian Wittig. „Eine Definition ist im Gesetzentwurf nicht zu finden.“

Die Kanzlei Wittig Ünalp empfiehlt angesichts dieser Gesetzesänderungen, alle bestehenden Arbeitsverträge zu prüfen und nötigenfalls zu aktualisieren. „In den Personalabteilungen liegen oft unterschiedliche Versionen von Verträgen vor. Jetzt ist der ideale Zeitpunkt, um aufzuräumen“, sagt Maximilian Wittig. „Es kann auch sein, dass keine Vertragsanpassungen nötig sind und ein Aufklärungsblatt ausreicht. Bei dieser Entscheidung können Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht helfen.“

Über Wittig Ünalp

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 35 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 19 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de