

Änderungen für Arbeitsverträge ab 01.08.2022

Erneut hatte die Bundesregierung Schwierigkeiten mit der rechtzeitigen Umsetzung von EU-Richtlinien. Die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union mit einer Umsetzungsfrist zum 31.07.2022 ist im Jahr 2019 in Kraft getreten. Die Reaktion in der Bundesregierung bestand darin, im Mai 2022 einen Gesetzentwurf zur Änderung des Nachweisgesetzes einzubringen, der die EU-Vorgaben berücksichtigt. Dieses Gesetz ist dann verabschiedet worden und die amtliche Bekanntmachung erfolgt in dieser Woche.

Schon bisher gab es die Pflicht für Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, jedenfalls einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Ein Verstoß gegen diese Pflicht hatte bislang nur beweisrechtliche Nachteile für den Arbeitgeber und blieb ansonsten sanktionslos.

Neu ist nunmehr eine wesentliche Erweiterung des Kataloges, der in Arbeitsverträgen enthalten sein muss, wie z.B. das Enddatum des Arbeitsverhältnisses bei einer Befristung, die Angabe, ob der Arbeitsort (z.B. Home-Office) frei gewählt werden kann, Mindestangaben bei der Arbeit auf Abruf, die Einzelheiten bei der Anordnung von Überstunden und das Verfahren bei Kündigungen, einschließlich des Hinweises auf die Klagfrist bei einer Kündigungsschutzklage, sowie ein Hinweis, welche anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gelten.

Diese Angaben in den Arbeitsverträgen müssen bei allen Arbeitsverträgen ab dem 01.08.2022 vorhanden sein. Eine Ergänzungspflicht bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 01.08.2022 bestanden haben, besteht, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Die Ergänzung muss dann innerhalb von 7 Tagen erfolgen.

Neu ist auch, dass ein Verstoß gegen die Pflichtangaben ab dem 01.08.2022 mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet werden kann. Dies ermöglicht es Arbeitnehmern, in belasteten Arbeitsverhältnissen für zusätzliche Maßregelungen gegenüber dem Arbeitgeber zu sorgen.

Es sind daher kurzfristig die arbeitsvertraglichen Regelungen, jedenfalls bei Neueinstellung ab dem 01.08.2022, zu überarbeiten.