

Neue Vorschriften für Arbeitsverträge ab 01.08.2022

Arbeitsbedingungenrichtlinie: Bundestag hat Gesetz zur Umsetzung beschlossen

Rahmen- bedingung

Das Gesetz ist am 23. Juni 2022 im Deutschen Bundestag beschlossen worden. Es tritt nach Zustimmung des Bundesrates und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 1. August 2022 in Kraft.

Die unten stehenden Arbeitsbedingungen müssen Sie zukünftig zusätzlich zu den bereits jetzt in § 2 NachweisG enthaltenen Bestimmungen für die Verträge aufnehmen:

Was muss ich tun

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart
 - die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
 - die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
 - die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen und die Vergütung von Überstunden
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist
 - ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
 - das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden 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. Der zweite Halbsatz wird im Ergebnis dazu führen, dass eine Kündigungsschutzklage, die außerhalb der Frist des § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingereicht wurde, gemäß § 5 KSchG nachträglich zuzulassen ist, wenn sie innerhalb der im Arbeitsvertrag nachgewiesenen Frist eingereicht wurde
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Und wenn nicht

Bußgeld droht
Zusätzlich wurde bestimmt, dass die wesentlichsten Arbeitsbestimmungen schriftlich (es reicht immer noch nicht elektronisch) festgehalten werden müssen. Hier kann ein Bußgeld iHv 2.000 € pro Arbeitsvertrag drohen.

Mitarbeiter im Ausland?

Für Mitarbeitende, die länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland arbeiten und/oder der Auslandsaufenthalt unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen fallen werden erweiterte Dokumentationspflichten für Sachverhalte eingeführt.

Unser Fazit

Es lohnt sich in jedem Fall Ihre Arbeitsverträge für Neueinstellungen professionell anpassen zu lassen.

Gleichzeitig sind auch bestehende Verträge betroffen und sollten zeitnah angepasst werden. Die bestehenden Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Anpassung, den Sie innerhalb von sieben Tagen nach Zugang der Aufforderung erfüllen müssen.

Kontaktieren Sie uns gern, wenn Sie die Gelegenheit nutzen wollen, um Ihre Vertragswerke upzudaten. Hier gilt wohl nach wie vor: Wer schreibt, der bleibt.

