

Der lange Arm der EU reicht bis ins deutsche Arbeitsrecht

BTR Rechtsanwälte weisen darauf hin, dass das verschärfte Nachweisgesetz am 01.08.2023 seit einem Jahr Geltung entfaltet. Für alle Arbeitsverträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen wurden bzw. werden, bestehen erhöhte Anforderungen an den Nachweis der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen. Wesentliche Arbeitsvertragsbedingungen sind hierbei nicht nur die Arbeitsvertragsparteien, sondern beispielsweise auch der Arbeitsort, die vereinbarte Arbeitszeit und Ruhepausen sowie die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Prämien und Zulagen.

Für Verträge, die vor dem 01.08.2022 geschlossen wurden, gelten diese Anforderungen unter Umständen auch. Arbeitgebern, die das Nachweisgesetz nicht beachten, drohen Bußgelder.

Am 02.07.2023 trat das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft. Arbeitgeber, die mehr als 50 Beschäftigte haben, müssen ab dem 17.12.2023 Meldekanäle einrichten, über die Hinweisgeber vertraulich u.a. Verstöße gegen Strafvorschriften oder bestimmte Ordnungswidrigkeiten zur Kenntnis bringen können. Zudem müssen die Hinweisgeber vor Repressalien geschützt werden. Unternehmen, die mehr als 250 Beschäftigte haben, müssen das Gesetz bereits jetzt umsetzen. Gleiches gilt für Unternehmen bestimmter Branchen unabhängig von der Beschäftigungszahl, zu denen die Landwirtschaft aber nicht zählt. Der Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz ist ebenfalls bußgeldbewehrt.

Mit beiden Gesetzen setzt Deutschland mal wieder entsprechende Richtlinien der EU um.

Nehls
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Agrarrecht
Fachanwältin für Arbeitsrecht

