

WICHTIGE NEUERUNGEN IM ARBEITSRECHT

Mit 01.01.2016 ist nicht nur die Steuerreform in Kraft getreten, 2016 bringt auch wesentliche Neuerungen im Arbeitsrecht, insbesondere im Bereich der Arbeitsverträge. Dabei entsteht durch die neue Rechtslage einiger Handlungsbedarf für Arbeitgeber. Zwar geht es vorwiegend um Formalitäten, Fehler können zum Teil aber gravierende Folgen haben. Hier ein Überblick über die wichtigsten Änderungen:

1.

Konkurrenzklauseln, die üblicherweise mit Konventionalstrafen verbunden werden, um einen Arbeitsplatzwechsel vor allem von führenden Mitarbeitern zu erschweren, sind zukünftig nur mehr ab einem Monatsentgelt von über € 3.240,00 rechtsgültig. Zudem wurde die Höhe der Strafsanktion bei einer Verletzung einer Konkurrenzklausel begrenzt. Die Konventionalstrafe für den Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausel vereinbart werden kann, darf höchstens sechs Nettomonatsentgelte (ohne Sonderzahlungen) betragen.

2.

Bei Neuanstellungen muss im Dienstvertrag oder auf dem Dienstzettel der Grundlohn bzw das Grundgehalt immer ziffernmäßig als Betrag angeführt werden. Eine Anführung des Kollektivvertrags samt Beschäftigungsgruppe ist nicht mehr ausreichend.

Künftig muss bei All-In-Verträgen der Grundlohn bzw das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit ebenfalls klar ausgewiesen sein. Fehlt diese Angabe, so gilt laut Gesetz „ein Ist-Grundgehalt, einschließlich branchen- und ortsüblicher Überzahlungen, wie es am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt, als vereinbart“. Dieses – normalerweise höhere – Ist-Grundgehalt bildet dann die Berechnungsbasis für alles Weitere, vor allem auch dafür, welches Ausmaß an Mehrleistungen durch die Pauschalentlohnung abgegolten ist.

3.

Veränderungen des Grundlohns bei einem aufrechten Dienstverhältnis müssen dem Dienstnehmer nun schriftlich mitgeteilt werden. Hier gibt es allerdings Ausnahmen: Ergibt sich eine Erhöhung beispielsweise nur aus einer Vorrückung innerhalb derselben Verwendung- oder

Berufsgruppe, ist eine gesonderte Mitteilung nicht nötig, bei einem Wechsel der Verwendungs- oder Berufsgruppe jedoch schon.

4.

Den Ersatz von Kosten für eine Ausbildung, die der Arbeitnehmer auch anderwärtig auf dem Arbeitsmarkt verwerten kann, darf der Arbeitgeber jetzt nur mehr für vier und nicht mehr für fünf Jahre vor Beendigung des Dienstverhältnisses verlangen. Der Rückerstattungsbetrag muss nach Monaten aliquotiert werden (für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen sind erlaubt).

5.

Arbeitnehmer haben künftig auch einen zivilrechtlichen Anspruch auf eine monatliche schriftliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung ihrer Bezüge. Das bezieht sich sowohl auf das Entgelt als auch auf Aufwandsentschädigungen. Außerdem gibt es nunmehr auch einen zivilrechtlichen Anspruch darauf, als Arbeitnehmer eine Kopie von der Anmeldung zur Sozialversicherung zu bekommen.

Ein Arbeitgeber ist künftig auch dazu verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte vorab darüber zu informieren, ob im Betrieb eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß oder eine Vollzeitstelle ausgeschrieben wird. Bei Verletzung dieser Informationspflicht droht eine Geldstrafe von bis zu € 436,00.

6.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei aktiver Reisezeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Die eigentliche Arbeitsleistung inkl Überstunden darf aber weiterhin höchstens 10 Stunden betragen, genauso dann, wenn das Lenken eines Fahrzeuges der Haupttätigkeit des Arbeitnehmers zugeordnet werden kann, wie das typischerweise bei Vertretern, Servicetechnikern oder Zustelldiensten der Fall sein wird.

Ab Vollendung des 16. Lebensjahres kann die höchstzulässige Tagesarbeitszeit für Lehrlinge durch passive Reisezeit zusätzlich auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Für die Arbeitszeit im engeren Sinne gelten aber jedenfalls weiterhin die bisherigen Höchstgrenzen, ähnlich wie bei der Erweiterung der Tagesarbeitszeit bei aktiver Reisezeit.

7.

Änderungen gibt es auch beim Mutterschutz und bei der Elternteilzeit. Der arbeitsrechtliche Mutterschutz gilt jetzt auch für freie DienstnehmerInnen, bei der Elternteilzeit wurde eine Bandbreitenregelung eingeführt: Anspruch darauf besteht nur mehr, wenn man die Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduziert, danach aber immer noch mindestens zwölf Wochenstunden arbeitet.

8.

Fehler bei der KV-Einstufung neuer Mitarbeiter, Irrtümer bei Betragsangaben und vor allem das Weiterverwenden alter, nicht adaptierter „Musterverträge“ können für Arbeitgeber daher zukünftig zu einem nicht absehbaren Kostenrisiko werden. Unsere **Arbeitsrechtsexperten Peter Griehser** und **Walter Korschelt** stehen Ihnen daher bei Bedarf jederzeit gerne zur Verfügung.