

11. Juli 2022

Die Themen heute:

- **Neu: Bußgelder für fehlerhaften Arbeitsnachweis**
- **Kündigungsbutton: Pflicht ab 1. Juli!**
- **Booster-Impfung schützt vor Verdienstaustausch!**
- **Quarantäne schlägt Urlaub nicht!**

Liebe Mitglieder,

heute erhalten Sie eine BfB-Infomail zu obigen Themen – wir bitten um Beachtung!

Neu: Bußgelder für fehlerhaften Arbeitsnachweis

Am 08.07.2022 ließ der Bundesrat die nationale Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.6.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts) passieren. Damit werden für die Arbeitsvertragsgestaltung Änderungen erforderlich.

Wer mit seinen Mitarbeitern keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen hat - oder schließen möchte, muss künftig trotzdem ab dem ersten Tag der Arbeitsleistung einen schriftlichen Arbeitsnachweis über Namen und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit verfassen, unterschreiben und dem Mitarbeiter aushändigen. Ab dem siebten Tag kommen weitere Informationspflichten hinzu.

Im Gegensatz zum „alten“ Nachweisgesetz müssen noch einige weitere Inhalte aufgenommen werden.

Die wichtigsten sind:

- Aufführen der Pausenzeiten
- Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage
- Regelungen für Abrufarbeit

Bei Verletzung der Nachweispflicht sieht § 4 Nachweisgesetz ein Bußgeld von bis zu 2.000 € vor.

Kündigungsbutton: Pflicht ab 1. Juli!

Das „Gesetz für faire Verbraucherverträge“ schreibt ab dem 1. Juli den Kündigungsbutton vor. Wenn über eine Webseite ein Laufzeitvertrag abgeschlossen werden kann, müssen die Anbieter auf dieser Webseite auch eine Kündigungsmöglichkeit schaffen. Ob die Mitglieder ihren Vertrag tatsächlich online abgeschlossen haben, ist nicht mehr relevant. Sie können ihren Vertrag in jedem Fall über den Kündigungsbutton beenden; dies gilt auch für Verträge, die vor dem 1. Juli 2022 geschlossen wurden.

Für die Gestaltung des Kündigungsbuttons gibt es klare gesetzliche Vorgaben in **§ 312k BGB n. F.** Es muss sich - unter anderem - um eine eindeutig zu verstehende Schaltfläche handeln, die die Bezeichnung

"Verträge hier kündigen" oder eine entsprechend eindeutige Formulierung beinhaltet. Diese wiederum muss zu einer Bestätigungsseite führen, auf der konkrete Angaben zu dem Vertrag gemacht werden können, der gekündigt werden soll. Hier muss dann eine Bestätigungsschaltfläche mit dem Hinweis "jetzt kündigen" oder einer genauso klaren Formulierung eingebaut werden, um die Kündigung abschließend zu bestätigen.

...bitte lesen Sie weiter auch Seite 2!

Booster-Impfung schützt vor Verdienstaufschlag!

Geimpfte Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sie unter einer behördlich angeordneten Quarantäne stehen oder in Isolation sind und deswegen nicht arbeiten können. Dann zahlt der Arbeitgebende das Gehalt für die Dauer der Quarantäne zunächst weiter und holt es sich per Erstattung zurück.

Jetzt gilt: Personen, die geimpft sind, aber keine Booster-Impfung vorweisen können, soll keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) mehr gewährt werden. Das hat die Gesundheitsministerkonferenz kürzlich beschlossen. Da Sie folglich für die angeordnete Quarantäne oder Isolation von ungeboosterten Arbeitnehmenden keine behördliche Erstattung erhalten, müssen Sie das Gehalt für den entsprechenden Zeitraum auch nicht auszahlen!

Etwas anderes gilt nur, wenn der Mitarbeiter tatsächlich erkrankt ist – dann hat er geboostert oder ungeboostert einen Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Anwendungspraxis in den einzelnen Bundesländern war bisher schon unterschiedlich und kann auch zukünftig unterschiedlich sein. Näheres finden Sie auf der Seite des Bundesgesundheitsministeriums.

Quarantäne schlägt Urlaub nicht!

Urlaubstage werden nicht gutgeschrieben, wenn ein Arbeitnehmender während seines Urlaubs wegen des Kontakts zu einer coronainfizierten Person aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne muss. Dass eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG nicht in Betracht kommt, hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 15.02.2022 (Az.: 1 Sa 208/21) bestätigt. Als Begründung wird ausgeführt, dass der Arbeitnehmende nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei und daher die Quarantäneanordnung nicht mit der Arbeitsunfähigkeit während desurlaubes gleichzusetzen ist.

Bundesfachverband Besonnung e. V.

Quelle: DSSV e. V.