

## ARBEITSRECHT EINFACH ERKLÄRT: GESETZE + RECHTE FÜR ARBEITNEHMER\*INNEN – Vortrag am 29.06.2023

Am 29.06.2023 haben wir in unserer **Beratungsstelle Arbeit** in **Siegburg** zusammen mit den Kolleginnen aus der **Beratungsstelle Arbeit** in **Bonn** eine Infoveranstaltung für unsere Ratsuchenden organisiert.

Der **Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht** – Herr Horst Hoffman – hatte sich in unseren Räumen eingefunden und konnte in einer zweistündigen Präsentation der kleinen Gruppe von etwa zwölf Zuhörern **wichtige Tipps und Verhaltensweisen** an die Hand geben, wenn es zum **Streitfall mit dem Arbeitgeber** kommt.

Thematisch wurden dabei besprochen, welche wichtigen **Bestandteile im Arbeitsvertrag** vorhanden sein sollten, besonders auch worauf ich als Arbeitnehmer achten sollte, wenn ich einen neuen Arbeitsvertrag unterschreibe.

Herr Hoffmann informierte die Klienten auch über Neuerungen wie das **Nachweisgesetz** für den Arbeitsvertrag mit neuen Pflichtangaben und Fristen. Denn seit dem 1. August 2022 wurde der Katalog der Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz (NachwG) schriftlich im Arbeitsvertrag fixieren und aushändigen muss, erheblich erweitert. Das gilt zumindest bei neuen Arbeitnehmern mit Arbeitsverträgen seit diesem Datum, auch im kleinsten Betrieb. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen muss der Arbeitgeber auf Nachfrage ebenso tätig werden, dann aber sehr schnell. So kann man wichtige Vertragsinhalte verschriftlichen lassen, wenn es beispielweise Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber gibt.

Denn oftmals entstehen über Fragestellungen wie die **geregelte Arbeitszeit** mit Ruhepausen und Ruhezeiten, die **Zusammensetzung des Entgelts** (d. h. eventuelle Zuschläge/Zulagen, Sonderzahlungen oder Vergütung von Überstunden) oder speziellen, arbeitsvertraglichen Regelungen wie **Arbeit auf Abruf** die Probleme und Störungen im Arbeitsverhältnis.

Herr Hoffmann verstand es unseren Kunden **in einfacher Sprache juristische Inhalte** kompakt zu vermitteln. Viele nutzen die Gelegenheit **Nachfragen** zu stellen oder Beispiele aus ihrer Vergangenheit zu präsentieren. Dabei wurden die Kunden auch „**ermutigt**“ im Streitfall oder bei ungerechtfertigten Kündigungen **sich für Ihre Rechte einzusetzen**. So wurden präventiv auch Themen angesprochen, wann die **Voraussetzungen für eine Kündigungsschutzklage** gegeben sind, welche **Fristen** zu beachten sind und welche Möglichen **Kosten** (Anwalt/Gericht etc.) ggfls. auf mich zukommen könnten.

