



SOCIONEWS



RECHT

NEUES GESETZ FÜR TRANSPARENTE UND VORHERSEHBARE ARBEITSBEDINGUNGEN

Durch das Gesetz vom 24. Juli 2024¹ wird das Arbeitsgesetzbuch geändert, um die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen umzusetzen.

Es soll sicherstellen, dass den Arbeitnehmern, Lehrlingen, Schülern und Studenten einen besseren Zugang zu den für ihr Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Informationen gewährleistet wird.

Die Vorlagen für Arbeitsverträge, Lehrverträge, Beschäftigungsverträge für Schüler und Studenten und Leiharbeitsverträge müssen daher von allen Unternehmen angepasst werden².

Dieses Gesetz begrenzt die Dauer der Probezeit bei einem befristetem Arbeitsvertrag.

Dieses Gesetz gibt den Arbeitnehmern auch die Möglichkeit, eine sicherere und vorhersehbare Beschäftigungsform zu erlangen, indem sie den Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt, beantragen.

Dieses Gesetz trat am 4. August 2024 in Kraft.

1 Gesetz vom 24. Juli 2024 zur Änderung 1° des Arbeitsgesetzbuchs; 2° des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Staatsbeamten; 3° des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Gemeindebeamten, im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Mémorial A Nr. 324 aus dem Jahr 2024 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/memorial/2024/a324>.

2 Die CSL wird diese Vorlagen baldmöglichst auf Grundlage der neuen Vorlagen aktualisieren, die in Kürze von der Gewerbeaufsicht (ITM) und dem zuständigen Ministerium online gestellt werden.



1. MEHR INFORMATIONEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

1.1 Arbeitnehmer mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsvertrag

An dieser Stelle sei klargestellt, dass es dem Arbeitgeber obliegt, einen Arbeitsvertrag aufzusetzen und diesen dem Arbeitnehmer zu übermitteln.

Der Arbeitsvertrag muss künftig zwingend neue Angaben oder neue Klarstellungen enthalten, die nachstehend in Fettschrift hervorgehoben sind.

- die Identität der Parteien **des Arbeitsverhältnisses**;
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- der Arbeitsort und in Ermangelung eines festen oder vorherrschenden Arbeitsortes der Grundsatz, wonach der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten und insbesondere im Ausland beschäftigt wird **oder seinen Arbeitsort frei wählen kann**, sowie der Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls der Wohnsitz des Arbeitgebers;
- die Art der bekleideten Stelle und gegebenenfalls die Beschreibung der Funktionen oder Aufgaben, die dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung und unbeschadet einer späteren Neuzuweisung unter Einhaltung der Bestimmungen von Artikel L.121-7 zugewiesen wurden;
- die normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und **die Modalitäten für die Leistung von Überstunden und deren Vergütung sowie gegebenenfalls alle Modalitäten in Bezug auf Schichtänderungen**;
- der normale Arbeitszeitplan;
- **die Vergütung**, einschließlich des Grundlohns und gegebenenfalls aller eventuell vereinbarten Lohnzulagen, Nebenvergütungen, Gratifikationen oder Gewinnbeteiligungen, **die gesondert anzugeben sind**, sowie die Häufigkeit und die Modalitäten der Lohnzahlung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat;
- die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, sofern diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten in Bezug auf die Bewilligung und Festsetzung dieses Urlaubs;
- **das vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formalen Auflagen und** der einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, sofern diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten in Bezug auf die Festsetzung dieser Kündigungsfristen;
- die Dauer **und die Anwendungsbedingungen** der gegebenenfalls vorgesehenen Probezeit;
- die abweichenden oder ergänzenden Klauseln, auf die sich die Parteien geeinigt haben;
- gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers regeln, **oder im Falle von Tarifverträgen, die außerhalb des Unternehmens von besonderen paritätischen Organen oder Einrichtungen geschlossen wurden, die Angabe des Namens dieser Organe oder Einrichtungen, in denen sie geschlossen wurden**;
- **die Identität des Sozialversicherungsträgers oder der Sozialversicherungsträger, der/die die Sozialversicherungsbeiträge einzieht/einziehen, und das damit verbundene Sozialversicherungssystem**, sowie gegebenenfalls das Bestehen und die Art eines Zusatzrentensystems, den obligatorischen oder freiwilligen Charakter dieses Systems, die damit verbundenen Leistungsansprüche sowie das eventuelle Vorliegen von persönlichen Beiträgen;
- **gegebenenfalls das vom Arbeitgeber gewährte Recht auf Weiterbildung.**

1.2 Klarstellung bezüglich der Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

Wenn die Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und deren Verteilung nicht schriftlich festgehalten sind, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt ist.

1.3 Neue Pflichtangaben im Leiharbeitsvertrag eines Leiharbeitsverhältnisses

Die durch dieses Gesetz eingefügten Ergänzungen sind nachstehend durch Fettdruck hervorgehoben.

Der Leiharbeitsvertrag muss die nachstehenden Angaben enthalten:

- **die Identität des Leiharbeitsunternehmens;**
- die in Artikel L. 131-4, Absatz 2 aufgeführten Klauseln und Angaben;
- wenn der Leiharbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer geschlossen wird, das Ablaufdatum der Frist; wenn er kein Ablaufdatum der Frist enthält, die Mindestdauer, für die er geschlossen wurde;
- wenn der Leiharbeitsvertrag geschlossen wird, um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, den Namen des abwesenden Arbeitnehmers;
- die Dauer **und die Anwendungsbedingungen** der gegebenenfalls vorgesehenen Probezeit;
- gegebenenfalls die in Artikel L. 131-9, Absatz 2 genannte Verlängerungsklausel.

Sanktionen

In Ermangelung einer schriftlichen Vereinbarung oder eines schriftlichen Dokuments, aus dem hervorgeht, dass der Leiharbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer geschlossen wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine seitens des Leiharbeitsunternehmens zu entrichtende Ausgleichszahlung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist.

An dieser Stelle sei klargestellt, dass das Recht des Arbeitnehmers, vom Leiharbeitsunternehmen eine Ausgleichszahlung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zu fordern, nicht nur in Ermangelung einer schriftlichen Vereinbarung gilt, sondern auch im Falle der Nichteinhaltung der Bestimmungen, die in dieser schriftlichen Vereinbarung enthalten sein müssen.

1.4 Neue Pflichtangaben oder Klarstellungen im Lehrvertrag

Die durch dieses Gesetz eingefügten Ergänzungen sind nachstehend in Fettschrift hervorgehoben.

- Name, Vorname, Beruf, Identifikationsnummer und Geschäftsadresse des Ausbilders **oder gegebenenfalls Wohnsitz des Ausbilders;** wenn es sich um eine juristische Person handelt, Firmenname, Geschäftssitz, Name, Vorname und Funktion der Personen, die sie im

Vertrag vertreten, und des Ausbilders und gegebenenfalls die Nummer, unter der die juristische Person im Handelsregister eingetragen ist;

- Name, Vorname, Identifikationsnummer, Geburtsdatum und Geburtsort, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Kontaktdaten und Wohnsitz des Lehrlings. Wenn der Lehrling minderjährig ist, Name, Vorname und Wohnsitz seines gesetzlichen Vertreters;
- die Ziele und Modalitäten der Ausbildung im betreffenden Beruf oder Gewerbe;
- das Datum der Vertragsunterzeichnung, das Datum des Vertragsbeginns und die Laufzeit des Vertrags;
- Einzelheiten zu den Rechten und Pflichten der Vertragsparteien sowie gegebenenfalls die Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen im betreffenden Beruf oder Gewerbe regeln, **oder im Falle von Tarifverträgen, die außerhalb des Unternehmens von besonderen paritätischen Organen oder Einrichtungen geschlossen wurden, die Angabe des Namens dieser Organe oder Einrichtungen, in denen sie geschlossen wurden;**
- die Höhe der Grundentschädigung **und gegebenenfalls alle eventuell vereinbarten Zulagen zur Grundentschädigung, Nebenvergütungen, Gratifikationen oder Beteiligungen, die gesondert anzugeben sind, sowie die Häufigkeit und die Modalitäten der Entschädigungszahlung, auf die der Lehrling Anspruch hat;**
- die dreimonatige Probezeit **sowie deren Anwendungsbedingungen;**
- die Dauer des bezahlten Urlaubs, auf den der Lehrling Anspruch hat, **oder, sofern diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten in Bezug auf die Bewilligung und Festsetzung dieses Urlaubs;**
- **die Dauer und die normale Arbeitszeit sowie die Modalitäten in Bezug auf die Leistung von Überstunden und deren Vergütung und gegebenenfalls alle Modalitäten in Bezug auf Schichtänderungen;**
- den Ausbildungsort: ein fester oder vorherrschender Ausbildungsort **oder in Ermangelung dessen der Grundsatz, wonach** der Lehrling an verschiedenen Orten in Luxemburg oder im Ausland beschäftigt wird **oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;**
- findet die Ausbildung an mehreren Orten statt: die Firmenschilder, Anschriften und Kontaktpersonen der Ausbildungsorte;
- Name, Vorname und Kontaktdaten des Betreuers;

- die Identität des Sozialversicherungsträgers oder der Sozialversicherungsträger, der/die die Sozialversicherungsbeiträge einzieht/einziehen, und das damit verbundene Sozialversicherungssystem, sowie gegebenenfalls das Bestehen und die Art eines Zusatzrentensystems, den obligatorischen oder freiwilligen Charakter dieses Systems, die damit verbundenen Leistungsansprüche sowie das eventuelle Vorliegen von persönlichen Beiträgen;
- das vom Lehrling oder von der Ausbildungseinrichtung im Falle der Kündigung des Lehrvertrags einzuhaltende Verfahren, einschließlich der formalen Auflagen und der einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, sofern diese Angabe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht möglich ist, die Modalitäten in Bezug auf die Bestimmung dieser Kündigungsfristen.

1.5 Neue Pflichtangaben oder Klarstellungen im Beschäftigungsvertrag eines Schülers/Studenten während der Schulferien

Die durch dieses Gesetz eingefügten Ergänzungen sind nachstehend in Fettschrift hervorgehoben.

Der Beschäftigungsvertrag muss die nachstehenden Angaben enthalten:

- den Namen, den Vornamen, das Geburtsdatum und den Wohnsitz des Schülers oder Studenten;
- den Namen, den **Vornamen** und die Anschrift des Arbeitgebers **oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, den Firmennamen und den Geschäftssitz;**
- das Datum des Vertragsbeginns und das Datum des Vertragsendes;
- die Art **der ausgeübten Beschäftigung und gegebenenfalls die Beschreibung der dem Schüler oder Studenten zum Zeitpunkt der Einstellung zugewiesenen Funktionen oder Aufgaben** sowie den Arbeitsort oder **in Ermangelung eines festen oder vorherrschenden Arbeitsortes den Grundsatz, wonach der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten und insbesondere im Ausland beschäftigt wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sowie den Sitz des Unternehmens oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers;**
- die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit **und die Modalitäten in Bezug auf die Leistung von Überstunden und deren Vergütung sowie gegebenenfalls alle Modalitäten in Bezug auf Schichtänderungen;**

- den unter Berücksichtigung der Bestimmungen aus Artikel L. 151-5 vereinbarten Lohn **und gegebenenfalls alle eventuell vereinbarten Lohnzulagen, Nebenvergütungen, Gratifikationen oder Beteiligungen, die gesondert anzugeben sind;**
- den Zeitpunkt **und die Zahlungsmodalitäten** der Lohnzahlung;
- den Ort, an dem der Schüler oder Student untergebracht ist, wenn sich der Arbeitgeber zu dessen Unterbringung verpflichtet hat;
- das vom Arbeitgeber und vom Schüler oder Studenten im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags einzuhaltende Verfahren, einschließlich der einzuhaltenden formalen Auflagen;
- die Identität des Sozialversicherungsträgers oder der Sozialversicherungsträger, der/die die Sozialversicherungsbeiträge einzieht/einziehen, und das damit verbundene Sozialversicherungssystem;
- gegebenenfalls die Angabe der Tarifverträge, die die für den Schüler oder Studenten geltenden Arbeitsbedingungen regeln, oder im Falle von besonderen paritätischen Organen oder Einrichtungen geschlossen wurden, die Angabe des Namens dieser Organe oder Einrichtungen, in denen sie geschlossen wurden;
- gegebenenfalls das vom Arbeitgeber gewährte Recht auf Weiterbildung.

1.6 Allgemeine Vorschriften

a. Möglicher Verweis auf andere Bestimmungen

Für bestimmte Punkte können sich die Informationen aus einem Verweis auf gesetzliche, verordnungsrechtliche, verwaltungsrechtliche oder satzungsmäßige Bestimmungen oder aus einem Verweis auf Tarifverträge ergeben, die die darin angegebenen Angelegenheiten regeln.

Dies war bereits bei einigen Angaben im Arbeitsvertrag der Fall (Urlaub und Kündigungsmodalitäten), wird aber durch dieses Gesetz noch weiter ausgedehnt (Arbeitszeit, Vergütung, Probezeit, Sozialversicherungsträger, Weiterbildung).

Selbiges gilt für den Lehrvertrag und den Beschäftigungsvertrag für Schüler und Studenten.

b. Übermittlung der Verträge in elektronischer Form

Von nun an ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Verträge in elektronischer Form zu übermitteln:

- der Arbeitnehmer/Lehrling/Schüler und Student hat Zugriff darauf,
- der Vertrag kann gespeichert und ausgedruckt werden,
- und der Arbeitgeber/die Ausbildungseinrichtung bewahrt einen Nachweis über die Übermittlung oder den Erhalt des Vertrags in elektronischer Form auf.

c. Möglichkeit zur nachträglichen Erteilung bestimmter fehlender Informationen

Wenn bestimmte Informationen nicht vorher mitgeteilt wurden (weil sie dem Arbeitgeber nicht bekannt waren³), muss der Arbeitgeber diese dem Arbeitnehmer/Lehrling/Schüler und Studenten individuell in Form eines oder mehrerer Dokumente innerhalb einer gesetzlich festgelegten Frist (innerhalb von 7 Kalendertagen oder einem Monat nach dem ersten Arbeitstag) zur Verfügung stellen.

Innerhalb von 7 Kalendertagen	Innerhalb eines Monats
<ul style="list-style-type: none">• Identität der Parteien• Vertragsbeginn• Arbeitsort⁴• Art der Beschäftigung/ Ziel der Ausbildung• Dauer und Arbeitszeiten• Vergütung• Probezeit	<ul style="list-style-type: none">• Urlaub• Kündigungsmodalitäten• Anwendbare Tarifverträge• Sozialversicherungsträger• Weiterbildung• Ablauf der Frist oder andernfalls die Mindestdauer• Probezeit
<p>Zusätzlich bei befristeten Arbeitsverträgen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ablaufdatum der Frist oder andernfalls die Mindestdauer• Probezeit	

d. Mahnverfahren

Wenn eine oder mehrere Informationen dem Arbeitnehmer/Lehrling/Schüler oder Studenten nicht individuell innerhalb der maximal eingeräumten Fristen zur Verfügung gestellt wurden und nachdem der Arbeitgeber/die Ausbildungseinrichtung vom Arbeitnehmer ordnungsgemäß dazu aufgefordert wurde, seinen/ihren Verpflichtungen

nachzukommen, kann der Arbeitnehmer/Lehrling/Schüler oder Studenten innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Zustellung der erfolglosen Aufforderung durch einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, beantragen, dem Arbeitgeber auch unter Androhung eines Zwangsgelds aufzuerlegen, ihm die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen.

Der Beschluss des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Innerhalb einer Frist von vierzig Tagen nach seiner Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts kann vor dem vorsitzenden Richter der Kammer die für Berufungen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zuständig ist, gegen diesen Beschluss Berufung eingelegt werden. Dabei wird nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien im Eilverfahren entschieden.

e. Entsendung ins Ausland

Muss der Arbeitnehmer/Lehrling seine Arbeit über einen Zeitraum von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen außerhalb des Großherzogtums Luxemburg ausüben, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein schriftliches Dokument auszuhändigen, das mindestens die nachstehenden Informationen enthalten muss:

- **das Land oder die Länder, in dem/denen die Arbeitsleistung erbracht werden muss**, und die Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit;
- die Währung, in der der Grundlohn/die Grundentschädigung entrichtet wird, **sowie die Vergütung, auf die der Arbeitnehmer/Lehrling nach den Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch hat**;
- gegebenenfalls die Geld- und Sachleistungen, **die mit der vorübergehenden Entsendung des Arbeitnehmers/Lehrlings verbunden sind, sowie die entsendungsspezifischen Zulagen und die Modalitäten für die Erstattung von Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten**;
- gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers/Lehrlings;
- **den Link zur offiziellen nationalen Website, die vom Aufnahmemitgliedstaat in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern eingerichtet wurde**.

Die Aushändigung des schriftlichen Dokuments erfolgt in Papierform oder in elektronischer Form, sofern der Arbeitnehmer/Lehrling Zugriff darauf hat, es gespeichert

³ Gesetzentwurf Nr. 8070, Kommentar zu den Artikeln auf Seite 29: „Dieser Absatz darf jedoch nicht darauf abzielen, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, die fehlenden Informationen zurückzuhalten, wenn er bereits Kenntnis davon hat“.

⁴ Gilt nicht für den Lehrvertrag.

und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber in elektronischer Form einen Nachweis über die Übermittlung oder den Erhalt des Dokuments aufbewahrt.

f. Änderung des Arbeits-/Lehrvertrags

Jede Änderung bedarf der Schriftform.

In Ermangelung eines schriftlichen Dokuments kann der Arbeitnehmer/Lehrling innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Zustellung der erfolglosen Aufforderung durch einfachen Antrag beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, das nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien im Eilverfahren und wie in summarischen Sachen entscheidet, beantragen, dem Arbeitgeber/der Ausbildungseinrichtung auch unter Androhung eines Zwangsgelds aufzuerlegen, ihm das Änderungsdokument zur Verfügung zu stellen.

Der Beschluss des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Innerhalb einer Frist von vierzig Tagen nach seiner Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts kann vor dem vorsitzenden Richter der Kammer die für Berufungen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zuständig ist, gegen diesen Beschluss Berufung eingelegt werden. Dabei wird nach Anhörung oder ordnungsgemäßer Vorladung der Parteien im Eilverfahren entschieden.

g. Vertragsvorlage

Die Gewerbeaufsicht veröffentlicht auf ihrer Website Auskünfte über die Informationspflichten in Bezug auf die auf Arbeitnehmer/Schüler und Studenten anwendbaren transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen sowie die verschiedenen Vorlagen für die Arbeitsverträge.

2. NEUE RECHTE

2.1 Verkürzung der Dauer der Probezeit im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags

Die gegebenenfalls zwischen den Parteien vereinbarte Probezeit darf sich weder auf weniger als zwei Wochen noch auf mehr als ein Viertel der im befristeten Arbeitsvertrag festgelegten Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Minstdauer belaufen, für die der befristete Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

2.2 Strenge Rahmenbedingungen für die Ausschließlichkeitsklausel

Jede Klausel, die darauf abzielt, einem Arbeitnehmer/Lehrling zu untersagen, außerhalb der im Arbeitsvertrag vereinbarten normalen Arbeitszeit einem anderen Arbeitsverhältnis bei einem oder mehreren Arbeitgebern nachzugehen, ist wirkungslos.

Darüber hinaus werden die verschiedenen Vorlagen für Lehrverträge sowie eine Vorlage für die Vereinbarung von mehreren Ausbildungsorten von den zuständigen Berufskammern festgelegt und auf deren Website veröffentlicht.

Die zuständigen Berufskammern veröffentlichen auf ihrer Website Auskünfte über die Informationspflichten in Bezug auf die für Lehrlinge geltenden transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen.

Die Verwendung dieser Vorlagen ist nicht verpflichtend. Die Arbeitgeber können ihre eigenen Verträge verwenden, sofern diese den neuen gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

h. Anpassung der alten Verträge

Bestehende Verträge müssen nicht angepasst werden. Es ist auch nicht erforderlich, eine Zusatzvereinbarung zu unterzeichnen.

Wenn ein Arbeitnehmer, der vor dem 4. August 2024 einen Vertrag hatte, dies jedoch beantragt, muss der Arbeitgeber ihm innerhalb einer Frist von zwei Monaten ein Dokument aushändigen, das den neuen Bestimmungen entspricht.

Diese Möglichkeit besteht auch für Lehrlinge und Leiharbeiter.

Selbiges gilt für jede Klausel oder Handlung, die darauf abzielt, den Arbeitnehmer/Lehrling aus diesem Grund nachteilig zu behandeln.

Eine Ausnahme von diesem Verbot besteht jedoch, wenn die Kumulierung von Stellen/Arbeitsverhältnissen aus objektiven Gründen wie beispielsweise Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz der Vertraulichkeit von Geschäftsangelegenheiten, Integrität des öffentlichen Dienstes oder Vermeidung von Interessenkonflikten unvermeidbar ist.

Diese Bestimmungen gelten auch für Lehrlinge.

2.3 Antrag auf Umwandlung des Arbeitsvertrags

Im Anschluss an eine eventuelle Probezeit kann ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, einmal pro Jahr:

- Die Bekleidung oder Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung oder umgekehrt einer Teilzeitbeschäftigung beantragen;
- Die Umwandlung seines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag beantragen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Antrag des Arbeitnehmers entweder die Vertragsänderung im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien vorzunehmen oder die Gründe für seine Weigerung, dem Antrag des Arbeitnehmers stattzugeben, genau und schriftlich darzulegen.

3. VERSTÄRKTER SCHUTZ

3.1 Keine Vergeltungsmaßnahmen oder nachteilige Behandlung

Dieses Gesetz ändert den im Jahr 2022 eingeführten Artikel L. 010-2, indem es ihn in zwei Absätze unterteilt.

Der erste Absatz legt den allgemeinen Grundsatz des Verbots von Vergeltungsmaßnahmen (ergänzt durch: „*und jeder nachteiligen Behandlung*“) gegenüber Arbeitnehmern fest, die Einspruch erhoben oder eine Beschwerde oder ein Rechtsmittel eingereicht haben, um die ihnen durch das Arbeitsgesetzbuch in seiner Gesamtheit verliehenen Rechte durchzusetzen.

Dieser Schutz wird nun auch allen Arbeitnehmern gewährt, die sich als Zeugen melden, einschließlich der Arbeitnehmervertreter.

Bestimmungen in Verträgen, Einzel- oder Tarifverträgen oder Geschäftsordnungen, die gegen diese Verbote verstößen, werden als null und nichtig betrachtet.

2.4 Recht auf Weiterbildung

Wenn der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine Weiterbildung zur Ausübung der Arbeit, für die er eingestellt wurde, zu ermöglichen, muss diese Weiterbildung dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unentgeltlich gewährt und als tatsächliche Arbeitszeit betrachtet werden.

Dasselbe gilt für Weiterbildungen im Bereich der Ersten Hilfe oder Brandbekämpfung sowie für alle Weiterbildungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit.

Diese Bestimmungen gelten nur für Arbeitnehmer.

Absatz 2 fügt das Verbot von Kündigungen seitens des Arbeitgebers/Vorladungen zu Kündigungsgesprächen/Änderungen eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers hinzu, die eine Vergeltungsmaßnahme aufgrund eines Einspruchs oder als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Ausübung eines Rechtsmittels durch den Arbeitnehmer zur Durchsetzung seiner Rechte darstellen.

Der betroffene Arbeitnehmer kann nach den Gründen fragen⁵ und auf Schadensersatz (nicht auf Nichtigkeit) klagen.

3.2 Einführung von strafrechtlichen Sanktionen

Bußgelder von 251 bis 5.000 € pro Arbeitnehmer/Lehrling können gegen Arbeitgeber/Leiharbeitsunternehmen/Ausbildungseinrichtungen verhängt werden, die den neuen Informationspflichten nicht nachkommen. Diese Strafen werden im Falle einer Wiederholung innerhalb von zwei Jahren auf das Doppelte erhöht.

⁵ Übliches Verfahren im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder der Änderung einer wesentlichen Klausel. Dieser Artikel scheint das Verfahren auf Arbeitnehmer in der Probezeit auszudehnen.