



30. März 2023

## NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

### AGV-Newsletter 004/2023: Aktuelle Themen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt stelle ich Ihnen in diesem Newsletter aktuelle Entwicklungen aus dem Arbeitsrecht sowie Weiterbildungsveranstaltungen vor. Die Themen heute:

- **Beweispflicht bei Überstunden**
- **Inhalte eines Arbeitsvertrags**
- **Aktualisierter Internetauftritt des AGV**
- **Veranstaltungen**

#### 1. Beweispflicht bei Überstunden

Trennen sich die Wege von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, machen Arbeitnehmer häufig noch die Auszahlung von Überstunden geltend. Ich werde oft gefragt, wer dann in der Beweis-pflicht ist.

Diese Frage stellt sich nun noch häufiger, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Jahr 2019 und das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2022 festgestellt haben, dass der Arbeitgeber für eine „systematische Zeiterfassung“ verantwortlich sei.



Man könnte nun meinen, dass der Arbeitgeber dementsprechend auch für den Nachweis der Überstunden verantwortlich sei. Das BAG hat jedoch festgestellt: *„Verlangt der Arbeitnehmer Überstundenvergütung, hat er im Prozess die Leistung solcher und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber darzulegen. Davon ist auch nicht wegen der Entscheidung des EuGH zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit [...] abzurücken.“*

Es muss also der Arbeitnehmer beweisen, dass er die Mehrarbeit geleistet hat. Dabei genügt es, wenn der Arbeitnehmer vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Dies kann der Arbeitgeber dann im Detail bestreiten, soweit dies nicht stimmt.

Ist festgestellt, dass der Arbeitnehmer Mehrarbeit geleistet hat, ist der Arbeitgeber zu deren Vergütung nur verpflichtet, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst, geduldet oder nachträglich geneh-

migt hat. Denn: Der Arbeitgeber muss sich die Leistung und Vergütung von Überstunden nicht aufdrängen lassen, und der Arbeitnehmer kann nicht durch selbstgewählte Mehrarbeit seinen Vergütungsanspruch selbst bestimmen. Auch die Veranlassung, Duldung oder Genehmigung muss der Arbeitnehmer konkret darlegen.

Stehen Sie mit Ihrem Arbeitnehmer im Streit um Überstunden, unterstützen wir Sie gern.

## 2. Inhalte eines Arbeitsvertrags

### a) Worum geht es?

Zum 1. August 2022 wurde die sog. „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ der EU in deutsches Recht umgesetzt. Diese Richtlinie soll für mehr Transparenz im Arbeitsverhältnis sorgen und die Arbeitnehmerrechte stärken. Um dies zu gewährleisten, wurden in Deutschland das Nachweisgesetz und andere Vorschriften geändert.



Seitdem müssen in Arbeitsverträgen noch mehr Inhalte schriftlich niedergelegt werden als bisher. Verstöße hiergegen führen nicht zur Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen, sind aber bußgeldbewehrt.

### b) Für wen gelten die Regelungen?

- für alle seit dem 1. August 2022 abgeschlossenen Arbeitsverträge – für Altverträge mit Arbeitsaufnahme vor dem 1. August 2022 gelten die neuen Vorschriften nicht. Hier muss der Arbeitgeber nur dann die Arbeitsverträge anpassen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt.
- auch für Aushilfen unabhängig von der Dauer der Beschäftigung
- auch für Auszubildende
- auch für Saisonarbeitskräfte

### c) Was muss drinstehen?

- wie bisher: Vertragsparteien, Art der Tätigkeit, Vergütung, Arbeitszeit auf Tages- oder Monatsbasis

#### **zusätzlich:**

- **Zusammensetzung der Vergütung** (z. B. Grundgehalt, Mehrarbeit, Urlaubsgeld etc.)
- **Art und Weise der Bezahlung** (bar oder unbar)
- **Fälligkeit der Vergütung**
- **Ruhepausen, Arbeitszeiten und ggf. Schichten** im Schichtbetrieb
- bei „**Arbeit auf Abruf**“, sollte künftig immer eine Mindeststundenzahl pro Woche vereinbart werden. Ist dies nicht der Fall, wird gesetzlich unterstellt, dass 20 Stunden/ Woche vereinbart sind – und auch bezahlt werden müssen, selbst wenn der Arbeitgeber sie nicht abruft. **Dies gilt auch für Mini-Jobber!**
- **Urlaub:** die Zahl der Urlaubstage ist zu benennen – auch bei Saisonarbeitskräften und Mini-Jobbern
- bei Gewährung einer **betrieblichen Altersversorgung: Name und Adresse des Trägers**
- das konkrete **Enddatum bei kalendermäßig befristeten Tätigkeiten**

- **Regelungen zur Kündigung** (Hinweis auf Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen sowie Hinweis auf Möglichkeit und Frist einer potentiellen Kündigungsschutzklage)
- **bei Beschäftigten aus dem EU-Ausland: Hinweis auf die Möglichkeit einer Beratung** bei der Initiative „Faire Mobilität“ und Adresse

**Kein „Muss“, aber ein „Sollte“ aus betrieblicher Sicht:** Die Prüfung, ob eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist im Vertrag formuliert wird (z. B. bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten) oder auch die Nutzung von sog. Verfallfristen, die die gegenseitigen Ansprüche verfallen lassen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Sie sehen, der Teufel steckt hier im Detail. Der Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft Schleswig-Holstein (AGV) berät Sie gern und stellt darüber hinaus Musterarbeitsverträge gegen Kostenerstattung zur Verfügung.

#### **d) Arbeitsverträge und GAP: Soziale Konditionalität**

Auch wenn „der Papierkram“ von der praktischen Arbeit ablenkt, lohnt es sich doch, hier Zeit zu investieren. Zum einen, weil so Nachteile für den Betrieb vermieden werden können. Zum anderen, weil ab dem Jahr 2025 unter dem Stichwort „soziale Konditionalität“ die Einhaltung arbeits(schutz)rechtlicher Vorschriften im Rahmen der GAP prämierelevant werden wird. Zu diesen arbeitsrechtlichen Vorschriften gehört dann auch die Nutzung von europarechtskonformen Arbeitsverträgen mit den oben beschriebenen Inhalten. Ich halte Sie hierzu auf dem Laufenden.

### **3. Aktualisierter Internetauftritt des Arbeitgeberverbands**

Als Mitglieder des Bauernverbands kennen Sie dessen Internetauftritt unter <https://www.bauern.sh/index.html>. Neu ist, dass der Arbeitgeberverband hier nun stärker vertreten ist. Sie finden uns im Mitgliederbereich unter dem Menüpunkt „Arbeitgeberverband“.



Wir stellen Ihnen hier Dokumente zum Download zur Verfügung und berichten über Aktuelles aus der Rechtsprechung und Gesetzgebung. Dort finden Sie auch die älteren Newsletter des AGV. Die Seite wird laufend aktualisiert und weiter ausgestaltet. Sollten Sie sich bestimmte zusätzliche Inhalte wünschen, lassen Sie es mich gern wissen.

#### **4. Veranstaltungen**

Hier informiere ich Sie über bevorstehende Termine und Veranstaltungen. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern direkt an die genannten Veranstalter.



##### **a) Online-Seminar: Das Mutterschutzgesetz – Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche**

Sie bekommen praktische Informationen und Arbeitshilfen zur Beurteilung der betrieblichen Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) sowie zur generellen Rangfolge von Schutzmaßnahmen. Sie erhalten einen Überblick über unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Mitarbeiterinnen. Es werden die zuständigen Stellen (staatliche Arbeitsschutzverwaltung und Krankenkassen) genannt und die Kommunikation mit diesen erläutert. Abschließend gibt es die Gelegenheit, Fragen zu stellen.

Für dieses Seminar können Sie sich auf eine Interessentenliste setzen lassen. Das Seminar findet nur ab einer gewissen Zahl an Interessenten statt.

<b>Thema:</b>	<b>Das Mutterschutzgesetz – Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche</b>
<b>Ort:</b>	<b>online</b>
<b>Termin:</b>	<b>Dienstag, den 18. April 2023, 10-12 Uhr</b>
<b>Dauer:</b>	<b>120 Minuten</b>
<b>Kosten:</b>	<b>keine</b>
<b>Anmeldelink:</b>	<a href="https://svlfg.de">Anmeldung Vortrag: Das Mutterschutzgesetz - Hilfestellung für Betriebe der Grünen Branche (svlfg.de)</a>
<b>Veranstalter:</b>	<b>SVLFG</b>

##### **b) Online-Seminar zu Mutterschutz und Elternzeit**

In diesem Seminar geht es neben den Pflichten der Arbeitgeber zum betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen auch um das Thema Elternzeit. Es werden Urteile des Bundesarbeitsgerichts, z. B. zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit, zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz und zum besonderen Kündigungsschutz erläutert.

<b>Thema:</b>	<b>Mutterschutz und Elternzeit</b>
<b>Ort:</b>	<b>online</b>
<b>Termin:</b>	<b>Donnerstag, den 27. April 2023, 10-12 Uhr</b>
<b>Dauer:</b>	<b>120 Minuten</b>
<b>Kosten:</b>	<b>keine</b>
<b>Anmeldelink:</b>	<a href="#">Anmeldung Online-Seminar "Mutterschutz und Elternzeit"</a>
<b>Veranstalter:</b>	<b>Techniker Krankenkasse</b>

## **c) Online-Seminar „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“**

Spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der Deutschen Rentenversicherung darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert. Das Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten. Außerdem gibt die Dozentin Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.

<b>Thema:</b>	<b>Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung</b>
<b>Ort:</b>	<b>online</b>
<b>Termin:</b>	<b>Dienstag, den 9. Mai 2023, 10-12 Uhr</b>
<b>Dauer:</b>	<b>120 Minuten</b>
<b>Kosten:</b>	<b>keine</b>
<b>Anmeldeink:</b>	<a href="#">Anmeldung Seminar "Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung"</a>
<b>Veranstalter:</b>	<b>Techniker Krankenkasse</b>

Sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich, wenn dieser Newsletter Sie in Ihrer Arbeit unterstützt. Feedback ist ausdrücklich erwünscht. Geben Sie mir gern Bescheid, zu welchen Themen Sie weitere Informationen möchten. Sprechen oder schreiben Sie mich gern an. Meine Kontaktdaten finden Sie in der Fußzeile.

**Für den nächsten Newsletter** hoffe ich, bereits einige Informationen zu dem für das 1. Quartal 2023 angekündigten geplanten Gesetzesentwurf zur **Arbeitszeiterfassung** liefern zu können.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien ein frohes und vor allem gesundes Osterfest!



Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)