

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV-Newsletter 008/2023: Aktuelle Themen

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Monat erhalten Sie wieder unseren Newsletter mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht.

Themenübersicht:

- [Überstunden](#)
- [Arbeits-Rechtsschutz](#)
- [Veranstaltungen](#)

Neuer Service:
Sie können nun per Maus-
klick aus der Themenüber-
sicht direkt zum jeweiligen
Thema springen.

1. Überstunden

Immer wieder gibt es Streit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wegen Überstunden – hauptsächlich darüber, ob diese tatsächlich angefallen und dann, ob diese zu vergüten sind.

Im Einzelfall wird von den Arbeitnehmern auch hinterfragt, ob sie überhaupt verpflichtet sind, Überstunden zu machen.



Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden, die über seine Regelarbeitszeit hinausgehen, nur verpflichtet, soweit dies im Arbeitsvertrag so festgehalten ist. Der Arbeitgeber sollte daher im Arbeitsvertrag niederlegen, dass der Arbeitnehmer zu Mehrarbeit verpflichtet ist. Zusätzlich muss dann beschrieben sein, unter welchen Voraussetzungen Überstunden angeordnet werden können sowie deren Umfang und Vergütung.

Unter diesen Voraussetzungen ist es dann auch möglich, den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag zu einem gewissen Kontingent an Überstunden zu verpflichten, das bereits mit dem Gehalt abgedeckt ist und nicht extra zu vergüten ist.

Es reicht dabei aber nicht aus, im Arbeitsvertrag zu formulieren, dass „*die erforderlichen Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind*“. Hieraus lässt sich für den Arbeitnehmer nicht erkennen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang er Überstunden machen muss. Auch die Vergütung lässt sich hieraus nicht ablesen.

Wirksam wäre hingegen eine solche Formulierung: „*Überstunden werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten, soweit sie einen Umfang von drei Stunden pro Woche/zehn*

Stunden pro Kalendermonat nicht überschreiten. Darüberhinausgehende Überstunden werden auf der Grundlage des monatlichen Grundgehalts gesondert bezahlt.“

Eine Ausnahme gilt für unvorhergesehene Situationen, z. B. ein Wasserrohrbruch. Hier sind die Arbeitnehmer auch dann zu Mehrarbeit verpflichtet, wenn es hierzu keine arbeitsvertragliche Regelung gibt.

Überstunden angeordnet?

Bei allem gilt, dass Überstunden nur zu vergüten sind, wenn diese vom Arbeitgeber veranlasst sind, der Arbeitgeber die Überstunden also ausdrücklich angeordnet hat. Der Arbeitgeber muss sich vom Arbeitnehmer keine Überstunden „aufdrängen“ lassen, egal, wie sinnvoll die Mehrarbeit gewesen sein mag.



Genehmigt – Geduldet?

Hat ein Beschäftigter Überstunden gemacht, die Sie als Arbeitgeber zwar nicht angeordnet haben, mit denen Sie aber einverstanden sind, haben Sie die Möglichkeit, diese Überstunden nachträglich zu genehmigen, z. B. durch Abzeichnen des Stundenzettels. Waren Sie nicht einverstanden, müssen Sie die Überstunden nur dann vergüten, wenn Sie diese geduldet haben. Eine Duldung liegt vor, wenn Sie von der Mehrarbeit wissen, diese hinnehmen und keine Vorkehrungen zur Verhinderung treffen. Wenn Sie also genau wissen, dass Ihr Arbeitnehmer jeden Abend nach seiner Regelarbeitszeit noch den Stall fegt oder die Maschinen reinigt und Sie dieses Verhalten nicht unterbinden, kann dies als Mehrarbeit bewertet werden, die Sie dann zu vergüten haben.

Wer muss was beweisen?

Kommt es zum Streit und klagt der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Vergütung von Überstunden, muss der Arbeitnehmer darlegen, an welchen Tagen er wie viele Überstunden geleistet hat und dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden angeordnet, nachträglich genehmigt oder geduldet hat. Daran ändert im Übrigen auch das EuGH-Urteil zur Zeiterfassung nichts („Stechuhr-Entscheidung“). Auch das Bundesarbeitsgericht hat bestätigt: Auch bei einer fehlenden Zeiterfassung gibt es keine Beweislastumkehr, sondern der Arbeitnehmer bleibt in der Beweispflicht zu den Überstunden.



Besonderheiten zu Überstunden bestehen bei Jugendlichen unter 18 Jahren, bei schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie bei leitenden Angestellten. Lassen Sie sich im Einzelfall gern vom Arbeitgeberverband beraten. Sollen Sie eine entsprechende Änderung in einem Arbeitsvertrag oder einen Arbeitsvertrag für künftige Beschäftigte benötigen, sprechen Sie uns gern an. Wir erstellen Ihnen gern individuelle Regelungen in einem Arbeitsvertrag.

2. Arbeits-Rechtsschutz

Meist stehen Maschinen, Tiere, Gebäude und Hausrat im Vordergrund, wenn es um die Frage notwendiger Betriebsversicherungen geht. Auch die Betriebshaftpflichtversicherung halten viele zurecht für sehr wichtig. Warum aber sollten Unternehmer zusätzlich eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abschließen? – Weil das Risiko und die Kosten eines Rechtsstreits regelmäßig unterschätzt werden.



Die Rechtsschutzversicherung führte lange Jahre eher ein Schattendasein. Da die Welt immer komplexer und vielfältiger wird, nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, in einen Rechtsstreit verwickelt zu werden. Die ROLAND Rechtsschutzversicherung ermittelt regelmäßig die größten Rechtsrisiken. Nach dem Straßenverkehr und dem Vertragsrecht besteht das größte Konfliktpotential im Bereich Arbeitsrecht. Streitfälle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gehören zum Alltag. Zusätzlich können sich Rechtsstreitigkeiten aus einem Beschäftigungsverhältnis eines Familienmitglieds bei einem anderen Arbeitgeber ergeben.

Kombi-Rechtsschutz für Landwirte

Für die Landwirtschaft bieten die meisten Versicherer den sogenannten Landwirtschafts- und Verkehrsrechtsschutz an. In diesem Kombi-Paket sind alle für den landwirtschaftlichen Betrieb relevanten Rechtsbereiche gebündelt. Dazu gehören neben dem Privatrechtsschutz insbesondere der Rechtsschutz für den landwirtschaftlichen Betrieb, der Arbeitgeber-Rechtsschutz sowie der Rechtsschutz für Firmenfahrzeuge und für Gewerbeimmobilien. Der Versicherungsbeitrag für den Landwirtschafts- und Verkehrsrechtsschutz hängt von der Betriebsgröße, den versicherten Leistungen und dem vereinbarten Selbstbehalt ab.

Was ist versichert?

In der Regel besteht Rechtsschutz für Angelegenheiten im Zusammenhang mit Schadenersatz, Arbeitsrecht, Rechtssachen zu Immobilien und Grundstücken und viele weitere Bereiche. Typische mitversicherte Fälle im Arbeitsrecht sind:

- Sie haben einem Mitarbeiter gekündigt. Er erhebt Kündigungsschutzklage.
- Ihr Mitarbeiter erhebt nach Ende des Arbeitsverhältnisses noch Resturlaubsansprüche, die er anwaltlich geltend macht. Sie bestreiten diese.
- Der Beschäftigte meint, er habe noch Vergütungsansprüche wegen geleisteter Überstunden und erhebt Zahlungsklage.

Versicherte Landwirte können sich einen Anwalt ihrer Wahl nehmen. Dieser fordert im Namen seines Mandanten eine Deckungszusage beim Versicherer an. Liegt die Zusage vor, kann der Anwalt die Kosten des Rechtsstreits mit dem Versicherer abrechnen. Geht der Fall vor Gericht, werden auch die Gerichtskosten übernommen. Der Versicherte muss lediglich eine eventuell vereinbarte Selbstbeteiligung tragen. Liegt also eine Deckungszusage des Rechtsschutzversicherers vor, brauchen sich versicherte Landwirte im Hinblick auf die Prozesskosten keine Sorgen zu machen. Dies ist insbesondere im Arbeitsrecht von Vorteil, da in der ersten Instanz vor den Arbeitsgerichten jede Seite ihre Kosten selbst trägt, egal, ob sie gewinnt oder verliert.

Bei Fragen zum Arbeitsrecht kommen Sie gern auf den Arbeitgeberverband zu. So können im Vorfeld eines Rechtsstreits Unklarheiten beseitigt beziehungsweise kann eine rechtliche Einschätzung vorgenommen werden.

Falls Sie Ihren (Rechtsschutz-)Versicherungsbestand unabhängig prüfen und ihren Bedarf einschätzen lassen wollen, können Sie mit meinem Kollegen Wolf-Dieter Krezdorn vom Bauernverband Schleswig-Holstein e.V. unter dem folgenden Kontakt einen Versicherungs-Check-Up vereinbaren: Tel.: 04331 / 1277-71.

3. Veranstaltungen

Auch wenn in den Sommermonaten weniger Gelegenheit für Fortbildungen ist, erhalten Sie hier wertvolle Veranstaltungstipps. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern direkt an die genannten Veranstalter.



a) Pflegeversicherung: Neuregelungen beim Beitragssatz

Seit dem 1. Juli 2023 ist der Beitragssatz in der Pflegeversicherung gestiegen (s. letzter Newsletter). Ausgelöst durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sind nun Anzahl und Alter der Kinder ab Juli 2023 für die Höhe des Beitragssatzes in der Pflegeversicherung entscheidend. In diesem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick zu den Neuregelungen und Ihre Aufgaben als Arbeitgeber zur korrekten Berücksichtigung in der Entgeltabrechnung.

Folgende Themen werden in dem Webinar betrachtet:

- Neuer Beitragssatz in der Pflegeversicherung seit Juli 2023
- Beitragsdifferenzierung nach Anzahl und Alter der Kinder
- Nachweisverfahren für Anzahl und Alter der Kinder
- Nachweisfristen
- Auswirkungen verspäteter Nachweise
- Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Thema:	Pflegeversicherung: Neuregelung beim Beitragssatz
Ort:	online
Termin:	Donnerstag, 10. August 2023, 9-11 Uhr
Dauer:	120 Minuten
Kosten:	keine
Anmeldelink:	TK Webinare: Anmeldung zum Webinar
Veranstalter:	Techniker Krankenkasse

b) Hautschutz in den grünen Berufen

Die Haut ist das größte Organ des Menschen und erfüllt eine Vielzahl wichtiger Schutzfunktionen. Insbesondere die Hände sind in den Berufen der Grünen Branche großen Herausforderungen wie z. B. Feuchtigkeit, aggressiven Substanzen und mechanischen Belastungen, ausgesetzt. Auftretende Haut-

probleme werden jedoch häufig viel zu lange nicht ernst genommen, was langfristig schwere Hautschäden auslösen kann.

Themen des Online-Vortrags sind:

- Bauplan Haut
- Hautgefährdungen und Hauterkrankungen
- Betriebliche und individuelle Haut-Schutzmaßnahmen

Diese Veranstaltung findet erst ab einer gewissen Zahl an Teilnehmern statt. Bitte lassen Sie sich bei Interesse auf die Interessentenliste setzen. Aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Auszubildenden und anderen Beschäftigten empfehlen wir die Teilnahme an diesem Online-Vortrag.

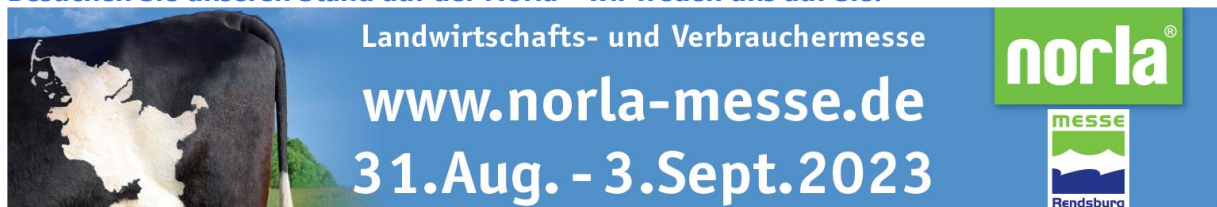
Thema:	Hautschutz in den grünen Berufen
Ort:	online
Termin:	Mittwoch, 6. September 2023, 10-11:30 Uhr
Dauer:	90 Minuten
Kosten:	keine
Anmeldelink:	SVLFG Online-Vortrag Hautschutz in den grünen Berufen
Veranstalter:	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

c) NORLA – neues Angebot

In diesem Jahr ist der Arbeitgeberverband erstmalig auch auf der NORLA vertreten. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich in einem persönlichen Gespräch zu informieren und zu aktuellen Themen beraten zu lassen. Vielleicht hatten wir auch schon einmal telefonischen Kontakt und können uns nun persönlich kennenlernen. Sie finden uns in Halle 3 in der Nähe des Bauernblatts und der e.on.

Unser Standpartner, der Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V., ist ebenfalls das erste Mal vertreten und hat Informationen zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Sie.

Besuchen Sie unseren Stand auf der Norla – wir freuen uns auf Sie!



Übrigens: Die vorherigen Ausgaben des Newsletters finden Sie auf der Seite www.bauern.sh im Mitgliederbereich unter „Arbeitgeberverband“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)